UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Ccorimanya, Nelly (ORCID: 0000-0002-7572-800X)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Jehová por concederme sabiduría y permanecer conmigo en cada paso q doy, en el logro de mis objetivos.

A mi esposo, a mis padres e hijas quienes son mi motor y mi fortaleza, por ser mi soporte emocional

Agradecimiento

A Dios omnipotente por siempre estar conmigo y darme conocimiento, por guiarme en cada momento a superar las dificultades, y por concederme la oportunidad de superación profesional

A mi maestra, Miluzka Vega, por su guía, su comprensión, tolerancia y sumar en mí, en el desarrollo de la tesis y lograr concluir el grado de maestro

Índice de contenidos

Índice de tablas

Resumen

El objetivo fue determinar la influencia de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. El tipo de estudio fue enfoque cuantitativo, básico y diseño no experimental de corte transversal causal, y la población fue de 65 trabajadores asistenciales, se emplearon como instrumentos Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ-5X) y la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ. Los resultados evidenciaron que el 55% de los trabajaron consideran que el liderazgo transformacional es alto, el 42% es moderado y solo el 3% que es bajo. El 65% de motivación inspiradora de los lideres presentan un nivel alto, y alrededor de 50% es influencia idealizada, seguido de estimulación intelectual y consideración individual consideran también un nivel alto, en general presentan un promedio de 40% de estos trabajadores consideran un nivel medio de liderazgo transformacional. Con respecto al nivel de compromiso organizacional el 75% de trabajadores consideran un nivel medio y el 25% es alto. Se concluyó en que existe una influencia de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso organizacional, Kishuara

Abstract

The objective was to determine the influence of transformational leadership on the organizational commitment of health care workers in the Kishuara micro-network. The type of study was quantitative, basic and non-experimental causal cross-sectional design, and the population consisted of 65 health care workers. The Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) and the Organizational Commitment Scale-OCQ were used as instruments. The results showed that 55% of the workers considered transformational leadership to be high, 42% moderate and only 3% low. 65% of the leaders' inspirational motivation is high, and about 50% is idealized influence, followed by intellectual stimulation and individual consideration, which are also considered high. In general, an average of 40% of these workers consider transformational leadership to be medium. With respect to the level of organizational commitment, 75% of the workers consider a medium level and 25% are high. It was concluded that there is an influence of transformational leadership on the organizational commitment of the health care workers of the Kishuara micro-network.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, Kishuara.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del liderazgo transformacional ha sido notable en el compromiso organizacional a nivel mundial en diferentes organizaciones, donde el compromiso del trabajador va depender sobre las acciones de líder, actualmente los servidores públicos de salud necesitan de una transformación así lo anteceden muchos estudios, sin embargo continúan las deficiencias del desenvolvimiento del líder en un nivel considerable en el compromiso organizacional en el contexto, la influencia que ejerce el gerente en los colaboradores podría tener un efecto en el compromiso del trabajador asistencial a largo plazo promoviendo cambios culturales en la organización siendo transcendental.

Bass y Avolio (1994) los lideres transformadores desinteresadamente estimulan a los seguidores a realizar acciones exitosas sin previsto, así mismos logros que eran difíciles de realizarlo, se propone desafiar grandes retos y generalmente obtienen resultados óptimos, y suelen ser comprometidos con sus seguidores, empodera, prestan atención en forma detallada a cada colaborador ayudando a desarrollarse por sí mismo. Menciona, Meyen y Allen (1991) el compromiso organizacional es actitudinal se centra en un vínculo psicológico que tienen las personas con la organización, se considera hasta qué punto sus propios valores y metas puedan llegar a relacionarse con la organización, en un proceso por el cual las personas quedan involucradas en una determinada organización.

A nivel mundial, Zabalegui (2019) la OMS manifiesta que para el año 2030 plantea un objetivo del desarrollo sustentable de cobertura universal en el ámbito de salud y cerrar las brechas del profesional de enfermería en el sistema sanitario entrenando en liderazgo a los enfermeros. A nivel internacional, Según, Díaz, et al. (2018) en el paso del tiempo la conceptualización de liderazgo ha sufrido diferentes cambios en Colombia, desde que era un líder con capacidad de guiar, orientar a otras personas hasta que en pleno siglo XXI, llego a la capacidad de efectuar el acompañamiento con coaching dentro de las instituciones. Según, Opere (2018) en España, solo el 7% de colaboradores de las compañías se encuentran comprometidas, en vista de resultado bajo, pues los gerentes y los trabajadores deben preocuparse en buscar estrategias de mejora en el compromiso organizacional para estar al nivel de las empresas competidores. Así mismo Myrtle

(2018)., Kunaviktikul et al. (2018) en los últimos tiempos difíciles se busca lideres sinceros con gran valor, optimistas y que logren extraer el talento de los colaboradores quienes son básicos en el éxito de la organización, pues se resalta que el líder a quien se le ve como modelo requiere un compromiso afectivo sumado de conocimientos y expectativas fundamentales que se aseguren los objetivos de la empresa. Continua, Jaramillo (2016) la práctica de un modelo de líder transformacional en las empresas de Ecuador ha sido fundamental en tiempos de crisis, dentro de la organización ya que ha sido efectivo con su influencia.

Los reportes a nivel nacional, Cabrera (2017) en el Perú en un Hospital de Ilo los trabajadores de enfermería percibieron que prima el liderazgo laissez faire donde se obtuvo un 83.8% de resultado, pues los profesionales de salud no perciben un estilo de liderazgo transformacional. Continuando con Huacachino y Castillo (2018) demostraron que hay carencia de liderazgo transformacional en la entidad públicas y privadas del sector salud en Lima, distrito Villa el Salvador, del mismo modo un deficiente compromiso en la organización. En un estudio similar, Alania, (2017) indica en la actualidad el liderazgo es vital en las organizaciones, es por ello que los lideres no solo por intereses sino, por un sentimiento real deben buscar transformar y comprometer a los colaboradores en la organización, aunque esto no sea sencillo apoyándose en talleres de coaching.

A nivel local en la micro red Kishuara existe dificultades en el trabajador asistencial en el contexto del compromiso organizacional siendo un obstáculo en el cumplimiento de las metas, se indica lo siguiente; la inestabilidad laboral, poca producción, trabajo a demanda, deficiente identificación institucional, rotaciones sin consentimiento del personal CAS y programación de turnos excesivos a los nombrados, relaciones interpersonales deteriorados. El liderazgo que ejerce el gerente se refleja deficiente, presentando un ambiente laboral con ciertas crisis que se desconoce a fondo, ya que en estas épocas de pandemia covid-19 se puede deducir que sea por temor de infectarse, o por otras causas que no se ven. Por todo ello, se hace necesario indagar acerca del liderazgo transformacional que se halla en la micro red Kishuara con el compromiso organizacional con previo diagnóstico de lo que se mencionó líneas arriba.

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara, Andahuaylas, 2021? Para el planteamiento de los problemas específicos se ha considerado las dimensiones de las variables. Consideramos que el estudio realizado tiene gran trascendencia teórica pues trata de dar a conocer las brechas en el conocimiento acerca del liderazgo transformacional en el compromiso de los trabajadores de la organización que se evidencia en establecimientos de salud pública. Integra un aporte teórico en el conocimiento del tema ya que permite analizar y mejorar la capacidad de liderazgo institucional en el compromiso, incentiva a mejorar, reformar algunas deficiencias en el futuro

Además, en la justificación teórica se realizó una búsqueda minuciosa de estudios, para confrontar en el abordaje de las variables y aumentar el nivel de conocimiento del trabajador asistencial de la micro red Kishuara acerca del tema y fortalecer la capacidad en la atención de usuarios, en la práctica se aplica la evidencia encontrada en el estudio para fortalecer la dirección de recursos humanos de la organización, implica valorar el conocimiento de los estilos de liderazgo en la gerencia, lo cual se mejoraría interviniendo oportunamente con muchas estrategias de superación pues se considera las capacitaciones, la intervención de salud mental, y algunos reconocimientos al esmero que permitirían recobrar la unión, desempeño optimo y misión compartida. En conclusión, se justifica metodológicamente que en esta información se empleó instrumentos validados y confiables por los cuales los investigadores futuros podrán tener de referencia sobre la gestión de servicios de salud.

La hipótesis general se planteó suponiendo resultados anticipadamente Existe influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. Andahuaylas, 2021. Así mismo se formuló en análisis de las hipótesis específicos. Por lo expuesto, el objetivo general del estudio es: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. Andahuaylas, 2021. Continuando los objetivos específicos: Establecer la influencia de la dimensión motivación inspiradora en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. Establecer la influencia de la

dimensión idealizada o carisma en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. Establecer la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara. Establecer la influencia de la dimensión consideración individualizada en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se presenta los trabajos que anteceden a la investigación con respecto a las variables que se aborda en el sector salud. Plantea, Guerrero et al. (2021) en una investigación de estilo de liderazgo y de cómo afecta al compromiso organizacional, se aplicó la encuesta a 386 personas en Ecuador, y concluyo en la influencia de estilo de liderazgo positivo. Así mismo, Chu et al. (2021) afirma en un estudio realizado en seis hospitales de China con la reclusión de 1527 médicos en un periodo de dos años el efecto del tipo de liderazgo transformacional en el trabajo, obtuvo un resultado positivo de asociación de variables.

Como señala, Hamid, et al. (2021) en un estudio de satisfacción laboral en el compromiso organizacional, concluyo en que hay una mediación que se relaciona con la carga laboral en el compromiso organizacional en 648 enfermeras iraníes. Desde el punto de vista, Donkor (2021) en el artículo de liderazgo transformacional en el impacto de desempeño laboral y así mismo en el desarrollo de compromiso organizacional normativo en Ghana, en una muestra de 330 trabajadores de sector público, concluyo de manera significativa.

Describe, Rodríguez & Las Heres (2021) en los trabajadores de salud de campo hospitalario que prestan servicios de salud se enfocó en los problemas que causan la gestión de recursos humanos, en todas las organizaciones de todo el mundo y concluyo sugiriendo en las capacitaciones periódicas de liderazgo en la promoción de bienestar y compromiso organizacional de los trabajadores

Enfatiza, Benevene & West (2020) en un estudio de liderazgo y las funciones que habilitan el aprendizaje y la innovación del compromiso afectivo, en 200 voluntarios que prestan servicios de salud en una de las regiones de Italia obtuvo un resultado significativo. Resalta, Ibrahim et al. (2020) en un estudio realizado en las enfermeras de centro quirúrgico de los hospitales de Malasia, en calidad laboral y

la intensión de rotación y mediación por el compromiso organizacional dio un resultado negativo

Sostiene, Iqbal et al. (2020) en una investigación de impacto positivo del liderazgo de trabajadores empeñosos en el compromiso laboral en la población de 680 trabajadores, de una muestra de 229 enfermeras del hospital de Sarghoda – Pakistán obtuvo un resultado de asociación positivo. Como afirma, Al-Haroom & Al-Qahtani (2020) en un estudio de compromiso organizacional de las enfermeras en el hospital Arabia Saudita con una muestra aleatoria de 384 enfermeras, logro obtener una respuesta de 47.88 % de las enfermeras han estado de acuerdo, y no estuvieron de acuerdo el 22.3%, indicando que el mayor porcentaje de las enfermeras considero el compromiso organizacional, las enfermeras del lugar estaban menos comprometidas con su trabajo, y las que no son sauditas han mostrado más compromiso con su organización.

Peng et al. (2019) en un estudio del liderazgo transformacional y afecto a la organización de los jefes y colaboradores, de ocho organizaciones al noreste de Estados Unidos y sin fines de lucro con 568 personas, al analizar se relacionaron en forma positiva del liderazgo transformacional de alto nivel del jefe con los colaboradores que se refleja con el afecto hacia la organización. Teniendo en cuenta a, Musinguzi, et al. (2019) realizo un estudio en tres regiones en Uganda en los trabajadores de salud en una población de 564 de 228 establecimientos de salud concluyendo, de que el personal prefiere lideres transformadores que las transaccionales o laissez faire, hallando un resultado positivo.

Aldana y Tafur (2018) en su estudio de compromiso organizacional en las instituciones de salud de Barranquilla Colombia, prima la continuidad en mantener la contratación y demostrar el valor de liderazgo, pero en las entidades privadas denota el compromiso normativo en los profesionales. Enfatiza, Benevene, et al. (2018) en un estudio de afecto de liderazgo ético para analizar la satisfacción y observar la intención de permanencia en la misma organización en 198 italianos concluyo en una anhelada respuesta positiva.

Al-Yami, et al. (2018) indico en su investigación de la aproximación del tipo de liderazgo en los empleados en Arabia Saudita con el compromiso organizacional en un análisis de 219 enfermeros líderes, se relacionó el tipo de liderazgo

transformacional con el compromiso, evidenciándose que el modelo de liderazgo produce en los trabajadores un mejor desempeño en cargos públicos de las enfermeras.

Hernández y Duana (2018) en un estudio de liderazgo en los profesionales de enfermería en los hospitales de salud pública en México, se concluyó en una inclinación hacia el liderazgo transformacional, por un lado, dio resultado negativo al liderazgo denominado transaccional, y en el laissez faire. Enfatiza, Lofti, et al. (2018) en una investigación de liderazgo ético en los gerentes de enfermería, los colaboradores poseen un adecuado nivel de compromiso organizacional en los hospitales de Teheren, Irán.

Como opina, Orgambídez y Almeida (2018) en un estudio de compromiso organizacional de los enfermeros de tres hospitales de Portugal, obtuvo un alto compromiso para brindar calidad de atención a los clientes. Sostiene, Masood & Afsar (2017) en una investigación de liderazgo transformacional en 587 enfermeras y 164 médicos en el hospital de Pakistán concluyo, que el liderazgo transformacional se relacionó en forma positiva en empoderamiento psicológico de las enfermeras influyendo en la motivación intrínseca.

Asiri et al. (2016) en una investigación de liderazgo transformacional de los hospitales de Arabia Saudita en un servicio específico (UCI) en una población de 350 con una muestra de 332 enfermeras se obtuvo un resultado negativo en la percepción del liderazgo transformacional, sin embargo, las enfermeras perciben una correlación positiva en el liderazgo transaccional, también el análisis declaro que el compromiso organizacional colaboró de manera significativa. Citando a, Mehmet & Merendez (2015) realizo un estudio de liderazgo transformacional orientado en la confianza organizacional, en 2108 colaboradores asistenciales entre el sector público y privado en dos nosocomios prestigiosos de Turquía y concluyeron con una diferencia significativa con la precepción de ambos sectores en las dimensiones de liderazgo dando un efecto positivo en el compromiso organizacional

En el contexto nacional en el Perú, Medina (2020) detallo en su investigación de liderazgo transformacional de los empleados de una clínica Privado con el compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del gremio de enfermeras en Lima, sujetándose al estudio cuantitativo, empleada en una población de 188 profesionales y una muestra de 109 participantes analizados por un instrumento de MLQ-5X y el OCQ concluyo que no se halló relación entre las variables percibidos por los trabajadores de salud. Como afirma, Gómez (2020) en la investigación de liderazgo transformacional de enfermeros del servicio de hospitalización percibieron una relación positiva de trabajo en equipo en un Hospital privada de Lima 2019.

Castillo et al. (2019) en su estudio de liderazgo en los colaboradores en una institución prestadora de servicios de salud que percibe una Micro red del Perú, indago en 88 profesionales de enfermería medido con el instrumento MLQ-5X, obteniendo un resultado de 54.7% que resalta el estilo de liderazgo transformacional es el mejor

Contreras y Contreras (2019) en su investigación de compromiso organizacional en servidores de una entidad privada de salud en Lima, con los trabajadores que tienen la intención de permanecer, aplicadas en 100 enfermeras asistenciales, concluyo que si hubo una intención de permanecer en un 80.2% comprometidas con la institución y que tienen facultad para colaborar poniendo en evidencia una relación de alto valor

Evangelista (2018) en su estudio de liderazgo transformacional en el gremio de enfermeras en el hospital de nivel IV Lima, en el servicio de emergencia llego a evidenciar una relación positiva con el compromiso organizacional. Según, Suarez (2017) en su estudio compromiso organizacional en un establecimiento de salud Manchay, Lima mostró en 115 trabajadores de salud que hay diferencia significativa entre el personal nombrado y CAS. De similar forma, Ramírez (2018) en su estudio se basó en constatar el liderazgo transformacional en el personal que labora en Policlínico PNP-Chorrillos, en el compromiso organizacional en una población de 55 trabajadores en total, y fue medido con el instrumento de (MLQ) obteniendo un resultado muy favorables de 49.09% mientras que en compromiso organizacional se aprecia un resultado medio de 43.64% de los trabajadores que laboran en el

mencionado policlínico demostrando una relación de relieve entre los variables analizados.

En un estudio similar, Barra (2017) desarrollo una investigación en liderazgo transformacional en un hospital de alta complejidad en Lima, evidencio un nivel regular de liderazgo transformacional que se asocia positivamente con el variable del compromiso organizacional aplicados en grupo poblacional de 447 trabajadores en una muestra de 188 profesionales de enfermería.

En relación a las bases teóricas, Burns (1978) el precursor de la teoría del liderazgo transformacional, propuso el cambio en sus seguidores en un trabajo articulado en la obtención de propósitos e interés compartidos, con el paso del tiempo ha continuado, Bass y Avolio (1994) define detalladamente el liderazgo transformacional en la importancia de inspirar, motivar y acompañar a sus seguidores a realizar más de lo que inicialmente pretendían hacer posible, se proponen a lograr actividades desafiantes y obtienen sus metas óptimamente.

Bass y Avolio (2001) el liderazgo transformacional que influye en sus seguidores y colegas de trabajo, se comunican en forma bidireccional y se ponen de acuerdo para lograr sus metas. La variable en el modelo de etilos de liderazgo, enfatiza el liderazgo transformacional de los otros que son liderazgo transaccional, laissez faire y presenta cuatro componentes. Las dimensiones que detallan la investigación se describen: a) dimensión motivación inspiradora b) dimensión influencia idealizada c) dimensión estimulación intelectual d) dimensión consideración individualizada.

Motivación inspiradora. Enfatiza en lo fundamental que es la motivación en sus acciones de los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral cálido, adecuado y permitiendo la confianza en el logro de sus objetivos, motiva, estimula para un adecuado desarrollo laboral, el involucramiento con la organización es vital y beneficioso. El líder entregado al equipo anima en desafíos grandes incentivando a los seguidores a alcanzar sus objetivos. (Bass y Avolio, 2001)

Influencia idealizada también denominado carisma, es fundamental como componente del liderazgo transformacional, pues está estrechamente relacionado con los valores, ética y los principios que lo caracterizan al líder, las acciones del líder transformacional son un verdadero modelo a tomar para sus seguidores,

colegas y compañeros, son admirados, respetados, confiables y permite que los colaboradores se identifiquen con él, pues busca beneficio para todos. (Bass y Avolio, 2001)

Estimulación intelectual, su principal función es incitar el conocimiento de sus colaboradores de manera que sean independientes y capaces de resolver dificultades, obstáculos aportando ideas nuevas. El líder se preocupa en fomentar la adquisición de conocimientos y superación mediante capacitaciones periódicas. La única forma de ayudar a un seguidor es a desarrollarse es comprender como ve el mundo y luego ayudarlo a afrontar las experiencias que ilustra las limitaciones de esta visión. Por lo tanto, la capacidad de utilizar plenamente la delegación como una herramienta de desarrollo y avance al siguiente nivel de desarrollo. (Bass y Avolio, 2001)

Consideración individual, el líder demuestra a sus seguidores un interés sincero en el desenvolvimiento adecuado de los integrantes, es necesario que el líder sea parte del equipo de trabajo de tal manera que se involucra profundamente en las dificultades necesidades de la organización y de cada colaborador, para ello aplica sus conocimientos y desarrolla sus habilidades actuando como un coach. El líder se relaciona con sus colaboradores de manera muy cercana entendiendo sus necesidades y dificultades, actúa oportunamente, trata a cada seguidor como un ser único y valioso brindando la atención que necesita sus seguidores. (Bass y Avolio, 2001)

Se menciona los tipos de liderazgo transaccional, que se produce cuando recompensa el colaborador de acuerdo a su involucramiento en el trabajo puede brindar reconocimiento o disciplinar, es muy exigente y menciona dos componentes en primer lugar la recompensa contingente poniéndose de acuerdo con el colaborador a cumplir las metas, también la gestión por excepción evalúa las acciones y errores luego

los amonesta tomando medidas decisivas. Por un lado, Liderazgo laissez faire, donde hay ausencia del líder pues no realiza ninguna transacción, es un líder que evita la toma de decisiones, no motiva ni inspira en muchas ocasiones el equipo que compone la organización se toma la atribución de tener iniciativa para cumplimiento de sus funciones. (Bass y Avolio, 2001)

Sostiene, Bass & Riggio (2006) los cuatro componentes de liderazgo transformacional que al pasar el tiempo ha ido causando efecto en los seguidores con su influencia. Según, Maxwell (2007) la capacidad del liderazgo es lo que determina el tope, la altura de la validez del ser humano, cuando la capacidad del líder es disminuida será limitado su rendimiento y si la capacidad, habilidad es más el liderazgo será mejor.

Fischman (2007) el líder transformador se limita a los discursos y se pone en acción demuestra con ejemplos en la organización del trabajo no pierde interés en el desarrollo de sus colaboradores. Plantea, Bass et al. (1999) implementa inicialmente el cuestionario de liderazgo multifactorial o MLQ - 5X en las cuatro dimensiones que componen el liderazgo transformacional y que con los años se ha ido aplicando en las investigaciones.

Importancia del liderazgo transformacional, Chiavenato (2009) con el pasar del tiempo el liderazgo ha ido transformándose hasta que en la actualidad se enfoca mucho en el coaching y se da mucha importancia en las organizaciones por una razón resaltante, la competitividad de las empresas amerita líderes que conduzcan hacia el éxito. Teniendo en cuenta a, Pirela et al. (2004) el liderazgo ocurre cuando atraviesa un progresivo cambio en las acciones y comportamientos de los demás lo que resalta la importancia en las dimensiones de liderazgo transformacional.

Hermosilla, et al. (2016) la importancia del liderazgo transformacional se encuentra en una intensa percepción de afecto con el empleado, donde muestra mayor interés y satisfacción en el trabajo motivado por el líder. Así mismo, Boamah (2018) la promoción de calidad de atención en el entorno vinculado con el liderazgo transformacional demuestra la importancia en el empoderamiento y liderazgo clínico de las enfermeras en la atención de los usuarios

Las teorías que desarrollan la segunda variable, el compromiso organizacional se basó en, Meyer y Allen (1991) que ha definido, como un sentir psicológico que aborda la conexión de los empleados con la organización, sujeto al sentimiento se introduce en la decisión de continuar o desarticular el ser parte integrante de una organización fundada en una emoción

Se clasifica en el modelo tridimensional que lo fundamenta en su teoría de Meyer y Allen (1997) a) dimensión afectiva, b) dimensión continuidad c) dimensión normativa.

Dimensión afectiva, es un vínculo intenso que el colaborador muestra hacia la organización expresado con un aprecio en mantenerse y colaborar con motivación, producir voluntariamente en los objetivos de la institución. Una relación emocional que siente el empleado hacia la organización su aceptación, identificación e involucramiento convencidos por sí mismos los colaboradores presentan afecto profundo de continuar reservando su empleo. (Meyer y Allen,1997)

Compromiso de continuidad, esta dimensión resalta y prioriza de que el empleado se mantiene por necesidad en el trabajo, según su antigüedad laboral los trabajadores muestran mayor compromiso con la organización y está relacionado con el interés material económica, pues antes de buscar otra alternativa de empleo el trabajador debe evaluar los costos y beneficios que le afectan. Es consciente de los costos que ocasionan las decisiones de renuncia o la continuidad en la organización, los empleados que tiene un nexo se sustentan al compromiso de continuidad en el trabajo por la necesidad que han tomado en permanecer en ella. (Meyer y Allen,1997)

Compromiso normativo, se asemeja a la dimensión afectiva en una forma psíquica de mantenerse o sentirse adeudado hacia a la organización que le ofreció la oportunidad laboral y desarrollarse, se fundamenta en el vínculo de obligación de persistir en el trabajo, los colaboradores piensan que deben continuar en la organización trabajando por un deber moral y fidelidad en base a reciprocidad. (Meyer y Allen,1997).

Davis y Newstrom (2000) cuando el colaborador permanece durante un largo tiempo en servicio el compromiso se hace sentir fuerte, quienes optan en acostumbrarse y sobresalir en la institución, pues trabajan en forma articulada entre todos comprometidos con su labor. Sostiene, Robbins (2004) el comportamiento de la organización contiene dos variables dependiente e independiente las cuales son consecuentes uno con otros, productivos, eficaces en la satisfacción de las necesidades del cliente al menor costo, el ausentismo del empleado influye en la

productividad estanca muchas decisiones importantes por ende se debe mantener bajo el ausentismo y reteniendo a los empleados eficaces

Considera, Luthans (2008) la actitud de un singular deseo enorme de permanecer en su cargo o lugar de trabajo dentro de la organización, una acción de fuerza, convicción sumada de valores para trabajar a favor de la organización en la persecución de las metas .Citando a, Chiavenato (2009) los seres humanos interactúan de múltiples formas con sus semejantes y con las organizaciones, relacionados en su vida social, que lo rodea y en su convivencia se ven obligados a colaborar entre ellos y a formar organizaciones en forma unánime para alcanzar sus objetivos. De forma similar, Hernández et al. (2018) indican que el colaborador cumple su rol satisfactoriamente en la entidad como un sentido oportuno en un compromiso organizacional.

Importancia del compromiso organizacional; dentro de establecimientos de asistencia en salud juega una función muy importante para ofrecer calidad de atención al usuario acompañado de valores, Arias (2001) describe que el compromiso organizacional reside en uno de los elementos sostenibles del empleo, porque los empleados abrazan la institución y cumplan con su función asistencial y operatividad. Afirma, Meyer y Allen (2004) el grado de compromiso depende la permanencia y el involucramiento laboral. Por ende, las organizaciones tratan de promover en los trabajadores la estabilidad laboral, se sustenta que los colaboradores comprometidos se esmeran arduamente con tendencia a dar más de uno mismo. Así mismo, Dhondt et al. (2014) los empleados comprometidos tienden a ser más responsables con la organización y responder en forma satisfactoria, eficaz e incrementan su afecto, compromiso en obtener resultados óptimos en la organización.

Según, Stewart et al. (2020) el compromiso normativo se hace importante y necesario en las zonas rurales, como un deber hacia el trabajo involucrados en su totalidad, los profesionales con el centro de salud se ven obligados a cumplir su compromiso con la organización. Resalta, Werf (2020) el compromiso que los colaboradores tiene en el lugar de trabajo atiende una conexión que experimentan con la organización, muchos empleados sienten un compromiso serio y se

involucran con plena lealtad entendiendo que el aporte que realizan sumara en el progreso y productividad de la organización.

III. METODOLOGIA

A. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

3.1. Tipo y diseño de investigación

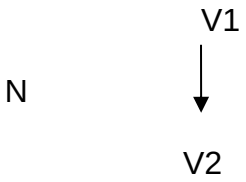
Tipo de investigación

Según, Ríos (2017) y Hernández et al. (2014) la naturaleza del estudio se basó en el enfoque cuantitativo, básico y para su desarrollo permitió la recolección de la información necesaria para indagar la hipótesis, medir los variables y asemejarlas con estudios similares, la tabulación de información se hizo mediante el uso de estadística con la finalidad de validar los datos numéricos.

Diseño de investigación

Hernández et al., (2014). El diseño del presente estudio fue no experimental a raíz de que se limitó a no manipular ninguna de las variables, se evaluó los acontecimientos en forma tal en que se encuentra, sin manipular y en un determinado momento establecido para la investigación, indica que los variables independientes no los puede alterar ya que han ocurrido por sí solos. A la vez es de corte transversal o transeccional causal en el que realizo observación y detallan los variables ejecutados en un corto y determinado tiempo, se evalúa la incidencia sin manipular y que busca descubrir la influencia en las variables de estudio. (Palella y Martins, 2012)

Diagrama la investigación es lo siguiente



Dónde:

P: Población

V1: es liderazgo transformacional

→ influencia

V2: es compromiso organizacional

3.2. Variable 1 liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Define, Bass y Avolio (1994) los lideres transformaciones incitan, motivan y acompañan a sus seguidores a realizar más de lo que inicialmente pretendían hacer posible, se proponen a lograr actividades desafiantes y obtienen sus metas óptimamente. El liderazgo transformacional influye en sus seguidores y colegas de trabajo, se comunican en forma bidireccional se ponen de acuerdo y logran su objetivo positivamente

Definición operacional.

En la evaluación detallada de la variable liderazgo transformacional se aplicó el instrumento denominado Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ) 5x from de Bass y Riggio (2006) adaptada por, Evangelina Leiva (2018) en 40 ítems de escala ordinal polinómica, para su desarrollo de la investigación se tomó las dimensiones a) dimensión motivación inspiradora. b) dimensión influencia idealizada .c) dimensión consideración individualizada. d) dimensión estimulación intelectual, cada una de estas dimensiones cuenta con 10 ítems para su mayor ampliación se observa en el (anexo 3)

3.2.2 Variables y operacionalización 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Define, que es un sentir psicológico que aborda la conexión de los empleados con la organización, sujeto al sentimiento se introduce en la decisión de continuar o desarticular el ser parte integrante de una organización fundada en una emoción. (Allen y Meyer, 1991).

Definición operacional.

La variable de compromiso organizacional se midió por la escala de compromiso organizacional (OCQ) de (Meyer y Allen,1997). Adaptada por Ramírez (2018) de 21 ítems, se ejecutó en tres dimensiones. a) dimensión afectiva., b) dimensión

continuidad., c) dimensión normativa. con la escala ordinal politómica que responde 5 preguntas tipo Likert, que se observa en forma amplia en el (anexo 3)

3.3 POBLACION, MUESTRA, MUESTREO.

POBLACION.

En el estudio se sometió todo el equipo de trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara que contó con la participación de equipo multidisciplinario, conformado por obstetras, enfermeras, biólogos, nutricionistas, odontólogos, médicos, Tec. enfermería, psicólogos, informáticos, liderado por un gerente de la institución de salud, en el periodo del 2021.

Criterios de inclusión

Trabajadores asistenciales de diferentes gremios de la micro red Kishuara.

Nombrados y contratados

Criterios de exclusión

Trabajadores asistenciales que se encuentran con algún tipo de permiso, vacaciones o licencias médicas

En la tabla 1 se analiza las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara, indicando que la mayoría de los trabajadores son de sexo femenino en un 71%, se cuenta con la mayoría de trabajadores nombrados siendo un 51% y la edad promedio se observa de 31-40 años en un 55% mostrando que la mayoría son colaboradores adultos en la micro red Kishuara.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara.

Características sociodemográficos y laborales		Fr	%
Sexo			
	Masculino	19	29
	Femenino	46	71
Condición			
	Contratado	32	49
	Nombrado	33	51
Edad			
	20-30 años	15	23
	31-40 años	36	55
	41-60 años	14	22
Total		65	100

Muestra

El tipo de investigación se dio de acuerdo al tamaño de la población y no se consideró la muestra por ser una pequeña población, (Hernández et al., 2014) se constituye por los 65 trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara de todo lo gremios profesionales en general de todo un equipo multidisciplinario de ambos géneros que se fundamentaron en los criterios de la población de inclusión y de la misma forma en exclusión.

3.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

En la investigación se aplicó en forma ordenada y validada la encuesta, por lo que ha permitido recolectar la información en un procedimiento integral mediante la aplicación del aplicativo de formulario web, dirigidos a los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara.

Instrumento de recolección de datos.

Se recolecto la información para las variables en estudio utilizando el instrumento Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ) 5x from de Bass y Riggio (2006) adaptada por, Evangelina (2018) de 40 ítems con su respectiva escala se ejecutó el cuestionario. Y la escala del compromiso organizacional (OCQ) de Meyer y Allen (1997) se aplicó adaptada por, Ramírez (2018) de 21 ítems. La adaptación de instrumentos que se han aplicado a nivel nacional, fueron dentro de los cinco años en el contexto del sector salud, pues ello ayudo la desarrollar la presente investigación.

Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional

Nombre: Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ) 5x from

Autor: Bass y Riggio (2006)

Adaptada por, Evangelina (2018)

Lugar: Andahuaylas, Perú

Fecha: Julio 2021

Objetivo: medir la influencia del liderazgo transformacional de la micro red Kishuara

Tiempo: 15-20 minutos

Ítems: 40

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre: Escala de Compromiso Organizacional-(OCQ)

Autor: Meyer y Allen (1997)

Adaptada por, Ramírez (2018)

Lugar: Andahuaylas, Perú

Fecha: Julio 2021

Objetivo: medir el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara

Tiempo: 15-20 minutos

Ítems: 21

Validación y confiabilidad de instrumento

Validación de los instrumentos

En el cálculo de la validez del instrumento, su efectividad fue sometido al veredicto, especialistas en el tema, mostrando una coherencia con el planteamiento del problema de la misma forma con la hipótesis indica, Hernández y Baptista (2014). Su propósito fue realizar una serie de interrogantes para medir un estudio de relevancia de las dimensiones de suficiencia, “pertinencia”, “relevancia” y claridad de los ítems propuestos para aplicar el cuestionario, el instrumento fue adaptado por Evangelina (2018), en el liderazgo transformacional y por Ramírez (2018) en el compromiso organizacional por quienes fueron validados y laborados en otros estudios que anteceden. El proceso de evaluación y validación obtuvo un resultado aplicable en los ítems propuestos para garantizar su ejecución del instrumento en las variables de estudio

Confiabilidad del instrumento

En esta investigación de gran importancia los instrumentos que se aplicó fue de una serie de ítems planteados politómica tipo escala Likert para la recolección de datos lo cual fue adaptado en un estudio que antecede mediante la prueba de confiabilidad de coeficiente Alfa de Cronbach con la finalidad de analizar la consistencia interna, de la misma forma para su análisis exhaustiva se procesó en el software estadístico denominado Spss. 25, realizaron una prueba de piloto y el resultado muestra 0.929, de alto valor en cuestionario Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ-5X) de Bass y Avolio, y para la Escala de Compromiso Organizacional-(OCQ) fue evaluado por método de consistencia interna por medio de alfa de Cronbach, obteniendo un valor óptimo de 0,836. Presentando una confiabilidad validada para la aplicación del instrumento.

3.5 Procedimiento

Se realizaron las coordinaciones necesarias con el gerente a cargo de la micro red Kishuara con la finalidad de obtener la información de la investigación, especificar y dar respuesta a las consultas y solicitar su participación, la ficha de solicitud se

observa en el (anexo 4) se aplicó la encuesta en un promedio de tiempo de quince días al culminar la encuesta se procedió a procesar la información con el apoyo de un programa estadístico, luego se presentó los capítulos que conciernen a la investigación

3.6. Método de análisis de datos

El método fue hipotético deductivo, se realizó el análisis de datos de lo general a lo especifico, recolectando la información necesaria y se ejecutó mediante estadígrafo regresión logística ordinal obteniendo la respuesta para la interpretación de la tabla, que indican las frecuencias de la hipótesis que se ocupó en la medición de la influencia de una variable causal con respuesta de efecto. Para esta medición se aplicó el software estadístico versión SPSS 25

3.7. Aspectos éticos

La investigación que aporta el estudio se sustentó en los valores basadas en ética, propuestos por el posgrado de la (UCV). Además, se solicitó la autorización de la autoridad máxima, la gerencia de la micro red Kishuara para aplicar el cuestionario de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional. Cabe recalcar, la autorización fue accedida por la autoridad de turno en forma voluntaria para brindar las facilidades necesarias

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En la tabla 2, detalla evidencia del nivel de liderazgo transformacional percibido por los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara. Se observa que el 55% de este grupo de trabajadores considera que el liderazgo transformacional es de nivel alto el 42% es moderado y solo el 3% que es bajo. Respecto a las dimensiones se observa que el 65% de los trabajadores asistenciales consideran que la motivación inspiradora de los líderes presentan un nivel alto; que alrededor del 50% de los trabajadores consideran que las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada que desarrollan los líderes también es de nivel alto, en general alrededor del 40% de estos trabajadores consideran que las dimensiones del liderazgo transformacional son de nivel medio en la micro red Kishuara

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Motivación inspiradora		Influencia idealizada o carisma		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	Fr	%
Bajo	2	3	1	1	2	3	4	6	3	5
Moderado	27	42	22	34	28	43	28	43	27	41
Alto	36	55	42	65	35	54	33	51	35	54
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

En la tabla 3 se presenta el nivel de compromiso organizacional percibido por los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara. Se observa que el 75% de este grupo de trabajadores considera que el compromiso organizacional es de nivel

medio, y el 25% es alto. Respecto a las dimensiones se observa que el 57% de los trabajadores asistenciales consideran que el compromiso afectivo de los trabajadores asistenciales presenta un nivel alto; que alrededor del 74% de los trabajadores consideran que las dimensiones continuidad y normativo desarrollan un nivel medio, en general alrededor del 70% de estos trabajadores consideran que las dimensiones de compromiso organizacional son de nivel medio en la micro red Kishuara.

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones

	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Fr	%	fr	%	fr	%	Fr	%
Bajo	0	0	0	0	3	4	10	15
Medio	49	75	28	43	48	74	48	74
Alto	16	25	37	57	14	22	7	11
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

4.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba regresión logística ordinal para evidenciar la dependencia de la variable compromiso organizacional en cuanto a la variable independiente liderazgo transformacional. Se empleó la prueba de regresión logística, debido a que los datos para la evaluación natural cualitativo ordinal y para su procesamiento se reportó en software SPSS 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

La tabla 4 evidencia la respuesta de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. El reporte extraído del programa, explica que el compromiso organizacional depende del liderazgo transformacional percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado = 54,556 y p_valor,019< α = ,05, indica que se procede a rechazo de la hipótesis nula. La prueba Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,569 indicando que la variable predictor liderazgo transformacional influye en un 56.9% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	54,556	35	,019	,568
				,569
				,130

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específicos 1

La tabla 5 indica los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis especifico. El reporte que se analiza en el programa, explica que el compromiso organizacional no depende de la dimensión motivación inspiradora percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =11,791 y p_ valor ,545< α = ,05, pues se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación inspiradora	11,791	13	,545	,166

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específicos 2

Se evidencia en la tabla 6, los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis especifico. El reporte que muestra el programa, explica que el compromiso organizacional no depende de la dimensión influencia idealizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =10,272 y p_ valor ,742< α = ,05, pues se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la influencia idealizada en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Influencia idealizada	10,272	14	,742	,146

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específicos 3

La siguiente tabla 7 indica los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis especifico. El reporte que muestra el programa, explica que el compromiso organizacional depende de la dimensión estimulación intelectual percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =101,437 y p_ valor 000 < α = ,05, pues se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,791 indicando que la dimensión estimulación intelectual influye en 79. 1% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estimulación intelectual	101,437	15	,000	,791

4.2.5 Contrastación de la hipótesis específicos 4

La tabla 8, muestra los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis especifico. El reporte extraído por el programa, explica que el compromiso organizacional depende de la dimensión consideración individualizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado = 94,620 y p_ valor ,000< α = ,05, pues se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,768 indicando que la dimensión consideración individual influye en 76.8% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara.

Tabla 8

Determinación del ajuste de datos de consideración individualizada en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Consideración individualizada	94,620	14	,000	.768

IV. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional desempeña un papel muy importante en los trabajadores en todos los establecimientos de salud en la atención del usuario, por lo tanto, la discusión del presente estudio se desarrolló en base a los resultados obtenidos de la hipótesis. Se priorizo las teorías en función a los resultados encontrados acerca de las variables que han permitido analizar mejor a cada uno y dar a entender la existencia de la influencia y seguido a ello confrontar la hipótesis con los estudios nacionales y de la misma forma con los internacionales, finalmente se relató las limitaciones de la investigación.

Partiendo de los resultados descriptivos hallados en la primera variable de liderazgo transformacional, del resultado de la encuesta aplicada demuestra una inclinación a un nivel alto y una influencia con el compromiso organizacional. Es importante que el líder demuestre la implicancia hacia sus colaboradores para fortalecer el compromiso en el trabajo a ello se manifiesta, la biblia dando a conocer la función que realizo Moisés que fue llamado por Dios para liderar una nación, de cumplir con una misión, sacar al pueblo del cautiverio, (Éxodo 3:10). Propone, Chiavenato (2009) con el pasar del tiempo el liderazgo ha ido transformándose hasta que en la actualidad se enfoca mucho en el coaching y se da mucha importancia en las organizaciones.

Por otro lado, el compromiso organizacional mantuvo un nivel medio en general incluida los tres componentes que se sujetan a la variable. Plantea, Davis y Newstrom (2000) cuando el colaborador permanece durante un largo tiempo en servicio el compromiso se hace sentir fuerte, Hernández et al. (2018) indican que el colaborador cumple su rol satisfactoriamente en la entidad como un sentido oportuno en un compromiso organizacional.

A nivel internacional reporto en forma similar, Guerrero et al. (2021) y Al-Yami, et al. (2018) se relacionó el tipo de liderazgo transformacional con el compromiso en las enfermeras de los trabajadores en el hospital público. Según, Hernández y Duana (2018) los resultados se inclinaron hacia el liderazgo transformacional, en el hospital público de México. Al-Haroom & Al-Qahtani (2020) el mayor porcentaje de las enfermeras considero el compromiso organizacional en el nosocomio de Arabia

Saudita. Sostuvo, Orgambídez y Almeida (2018) en un estudio de compromiso organizacional de los enfermeros de tres hospitales de Portugal, obtuvo un compromiso óptimo en la calidad de atención a los clientes. Afirma Aldana y Tafur (2018) es su estudio de compromiso organizacional en las instituciones de salud de Barranquilla Colombia, prima la continuidad en mantener el compromiso normativo en los profesionales.

Enfatiza, Gómez (2020) en la investigación de liderazgo transformacional de enfermeros del servicio de Hospitalización percibieron una relación positiva de trabajo en equipo en un hospital privada de Lima. Como afirma, Ramírez (2018) dio un resultado muy favorable en el liderazgo transformacional en un policlínico PNP de Lima, con el compromiso organizacional. Reporto, Evangelista (2018) en el servicio de emergencia, llego a evidenciar una relación positiva en el liderazgo transformacional en un hospital de nivel IV Lima, con el compromiso organizacional. Castillo et al. (2019) obtuvo un resultado alto indicando que de los estilos del liderazgo el transformacional es el mejor.

Los datos obtenidos de la hipótesis general permiten confirmar la existencia de la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional. Indicando que si existe una influencia de las propuestas en los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara. Resalta, Bass y Avolio (1994) en los colaboradores inspira, motiva y acompaña a sus seguidores a realizar más de lo que inicialmente pretendían hacer posible. Enfatiza, Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un sentir psicológico que aborda la conexión de los empleados con la organización, sujeto al sentimiento se introduce en la decisión de continuar o desarticular el ser parte integrante de una organización basada en la emoción.

Al desarrollar la comparación de los resultados con otras investigaciones que anteceden. Coinciden con, Mehmet & Merendez (2015) quien realizo un estudio de liderazgo transformacional orientado en la confianza organizacional, donde concluyo un efecto positivo en el compromiso organizacional. Considera, Donkor (2021) en los trabajadores de sector público en Ghana se concluyó que el líder que posee las cualidades transformacionales reúne un impacto significativo en el

desempeño de los colaboradores y así mismo en el compromiso organizacional normativo.

Evangelista (2018) en su estudio de liderazgo transformacional en el gremio de enfermeras en el hospital de nivel IV Lima, en el servicio de emergencia llego a evidenciar una relación positiva con el compromiso organizacional. Plantea, Ramírez (2018) en su estudio de liderazgo transformacional en el personal que labora en Policlínico PNP-Chorrillos, en el compromiso organizacional obtuvo un resultado muy favorable en el personal que labora en el mencionado policlínico demostrando una relación de relieve entre las variables

Los datos obtenidos de la hipótesis especifico uno permitió confirmar que el compromiso organizacional no depende de la dimensión motivación inspiradora percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; Plantea, Arias (2001) el compromiso organizacional reside en uno de los elementos sostenibles del empleo, porque los empleados abrazan la institución y cumplan con su función asistencial y operatividad. Resalta Myrtle (2018)., Kunaviktikul et al. (2018) los líderes se enfrentan ciertos desafíos muy intensos y en estos tiempos difíciles se busca lideres sinceros con gran valor, optimistas y que logren extraer el talento de los colaboradores quienes son básicos en el éxito de la organización, pues se resalta que el líder a quien se le ve como modelo requiere un compromiso afectivo sumado de conocimientos y expectativas fundamentales que aseguren la misión y valores de la organización

Los bajos niveles de liderazgo percibidos por los trabajadores. Afirma, Asiri et al. (2016) en los Hospitales de Arabia Saudita donde se obtuvo un resultado negativo en la percepción del liderazgo transformacional. Así mismo, Ibrahim, et al. (2020) en las enfermeras del centro quirúrgico de los hospitales de Malasia, la calidad de vida laboral y la intensión de rotación fue negativo y mediado por el compromiso organizacional. A nivel nacional, Huacachino y Castillo (2018) demostraron que hay carencia de liderazgo transformacional en la entidades públicas y privadas del sector salud en Lima distrito Villa el Salvador, también un deficiente compromiso en la organización. Reporto, Cabrera (2017) en Perú en el hospital de Ilo los trabajadores de enfermería percibieron que prima el liderazgo laissez faire dio un alto nivel de negatividad como resultado, pues los profesionales de salud no

perciben un estilo de liderazgo transformacional. Dado que no hay no hay influencia entre variables en medición no se puede asumir la influencia de motivación inspiradora en el compromiso organizacional.

Referente a la segunda hipótesis especifico permitió confirmar que el compromiso organizacional no depende de la dimensión influencia idealizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Enfatiza, Maxwell J, (2007) la capacidad del liderazgo es lo que determina el tope, la altura de la validez del ser humano, cuando la capacidad del líder es disminuida será limitado su rendimiento y si la capacidad, habilidad es más el liderazgo será mejor. Sostiene, Luthans (2008) una actitud que tiene un singular deseo enorme de permanecer en su cargo o lugar de trabajo dentro de la organización, una acción de fuerza, convicción sumada de valores para trabajar a favor de la organización en la persecución de las metas

Desde el punto de vista de, Opere (2018) en un estudio realizado en España, dio un resultado bajo, en el compromiso organizacional de los trabajadores pues los gerentes y los trabajadores deben preocuparse en buscar estrategias de mejora en el compromiso organizacional para estar al nivel de las empresas competidores. Según, Medina (2020) no existe una conexión de liderazgo transformacional en los colaboradores de la clínica Privada de Lima, en el compromiso organizacional percibida por los trabajadores de salud.

Los datos obtenidos de la hipótesis especifico tres, permitió confirmar que existe la influencia de compromiso organizacional que depende de la dimensión estimulación intelectual percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Enfatiza, Burns (1978) el liderazgo transformacional, propuso el cambio en sus seguidores enfrentando las dificultades, en un trabajo articulado para el logro de los objetivos. Así mismo Boamah (2018) en la promoción de la calidad de atención en el liderazgo transformacional demuestra la importancia en el empoderamiento y liderazgo clínico de las enfermeras en la atención de los usuarios. Afirma, Davis y Newstrom (2000) cuando el colaborador permanece durante un largo tiempo en servicio el compromiso se hace sentir fuerte entre los empleados de la organización.

En un estudio similar, Iqbal, et al. (2020) en el hospital de Pakistán, indica asociación directa del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional. Así mismo, Chu et al. (2021) en síes hospitales de China, obtuvo un resultado positivo de asociación de liderazgo transformacional con desenvolvimiento laboral de los médicos. A nivel nacional, Contreras y Contreras (2019) analizó la relación directa del compromiso organizacional en un establecimiento de salud privada en Lima, con la intensión de permanencia en donde se obtuvo una relación significativa

Los datos obtenidos de la hipótesis especifico cuarto, permitió confirmar que existe la influencia de compromiso organizacional que depende de la dimensión consideración individualizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Resalta, Fischman (2007) el líder transformador se limita a los discursos y se pone en acción demuestra con ejemplos en la organización del trabajo, no pierde interés en el desarrollo de sus colaboradores, Según, Maxwell J, (2007) la capacidad del liderazgo es lo que determina el tope, la altura de la validez del ser humano, cuanto más alto sea el liderazgo mayor será el rendimiento. Indica Luthans (2008) es una actitud el deseo de permanecer en su cargo o lugar de trabajo dentro de la organización, una acción de fuerza, convicción sumada de valores para trabajar a favor de la organización y la persecución de sus metas

Plantea, Peng et al. (2019) en un estudio de ocho organizaciones al noreste de Estados Unidos y sin fines de lucro donde se relacionaron en forma positiva el liderazgo transformacional de alto nivel del jefe con los colaboradores que se refleja con el afecto hacia la organización. Así mismo, Musinguzi, et al. (2018) en Uganda en trabajadores de salud el liderazgo transformacional se relacionó de manera significativa con la motivación. Como señala, Benevene, et al. (2018) aplicó un estudio de afecto de liderazgo ético para analizar la satisfacción, y observar la intención de permanencia en la misma organización que concluyo en un resultado positivo. A nivel nacional, Barra Tello (2017) desarrollo un estudio en el hospital Dos de mayo Lima, donde se evidencio un resultado regular de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional

La descripción de los resultados en general, el nivel de liderazgo transformacional percibido por los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara, se encontró que alrededor de 55% de trabajadores considera que el liderazgo transformacional es de nivel alto, y un promedio de 40% es moderado y solo el 3% que es bajo. Plantea, Pirela et al. (2004) el liderazgo ocurre cuando atraviesa un progresivo cambio en las acciones y comportamientos de los demás lo que resalta la importancia en las dimensiones de liderazgo transformacional. Sostiene, Bass & Riggio (2006) los cuatro componentes de liderazgo transformacional al pasar el tiempo han ido causando efecto en los seguidores con su influencia.

Concuerdan los resultados Bilal et al. (2017) el liderazgo transformacional se relaciona en forma positiva con el comportamiento emprendedor, pero solamente cuando existe un empoderamiento psicológico alto. Plantea, Donkor (2021) en los trabajadores de sector público en Ghana se concluyó que el líder que posee las cualidades transformacionales reúne un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores y así mismo en el compromiso organizacional normativo. A nivel nacional, Evangelista (2018) en el servicio de emergencia, llego a evidenciar una relación positiva en el liderazgo transformacional en un hospital de nivel IV Lima, con el compromiso organizacional

La descripción de los resultados del nivel de compromiso organizacional percibido por los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara, se observa que el 75% de este grupo de trabajadores considera que el compromiso organizacional es de nivel medio, y el 25% es alto. Afirma, Meyer y Allen (2004) el grado de compromiso depende de la permanencia y del involucramiento laboral. Según, Werf (2020) el compromiso que los colaboradores tiene en el lugar de trabajo atiende una conexión que experimentan con la organización, muchos empleados sienten un compromiso serio y se involucran con plena lealtad

Asemejan con, Orgambídez y Almeida (2018) demostró que hay un alto compromiso en los enfermeros de tres hospitales de Portugal, para brindar atención de calidad. Propone, Ramdhani et al. (2019) el compromiso de los empleados fluye cuando se mejora la cultura de trabajo en equipo y la comunicación, por un lado, propiciar el reconocimiento y recompensa a los colaboradores. Enfatiza, Lotfi, et al. (2018) se encontró relevancia de liderazgo ético de los gerentes de enfermería en

el compromiso organizacional en los hospitales de Teheren, Iran. Plante, Guaye et al. (2016) los rasgos de personalidad, la amabilidad, la conciencia y la estabilidad emocional influyen significativamente en el compromiso organizacional de los empleados

Se enfoca, Suarez (2017) en un establecimiento de salud de Lima Manchay, el compromiso organizacional se encontró diferencia significativa entre el personal nombrado y CAS. Por su parte, Contreras y Contreras (2019) en su investigación de compromiso organizacional en servidores de una entidad privada de salud en Lima, en los trabajadores midió la intención de permanencia en las enfermeras asistenciales y concluyo en una un alto nivel de compromiso con la intensión de permanecer.

La principal limitación de la investigación, fue que no se encontró suficientes estudios de artículos a nivel nacional en la influencia de las variables de estudio, para contrastar las variables se tomó los reportes existentes

La encuesta presencial no se aplicó, se limitó a la aplicación del instrumento virtual por las restricciones de crear reuniones en las organizaciones por la emergencia de la pandemia covid-19

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. Existe influencia de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional, de acuerdo al Chi cuadrado = 54,556 y p_valor,019< α = ,05, mostrando un coeficiente de Nagelkerke = ,569 demostró que el liderazgo transformacional influye en un 56.9% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara

SEGUNDO. El compromiso organizacional no depende de la dimensión motivación inspiradora percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =11,791 y p_ valor, 545< α = ,05, pues se acepta la hipótesis nula, determinando que no hay influencia de las mencionadas variables

TERCERO. El compromiso organizacional no es influenciado por la dimensión influencia idealizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =10,272 y p_ valor, 742< α = ,05 pues se acepta la hipótesis nula.

CUARTO. Existe la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el compromiso organizacional percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado =101,437 y p_ valor,000< α = ,05 mostrando un coeficiente de Nagelkerke = ,791 indicando que la dimensión estimulación intelectual influye en un 79. 1% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara.

QUINTO. Existe la influencia de la dimensión consideración individualizada percibido por el trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara; de acuerdo al Chi cuadrado = 94,620 y p_ valor, 000< α = ,05, ya que muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,768 indicando que la dimensión consideración individual influye en un 76.8% en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. A la gerencia de micro red Kishuara, mantener el liderazgo transformacional que influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la micro red Kishuara.

SEGUNDO. Promover la identificación institucional, motivados en el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales

TERCERO. Mantener las relaciones interpersonales con la influencia idealizada en los trabajadores asistenciales de la micro red Kishuara

CUARTO. Efectuar el sentimiento de pertinencia y estimular en la innovación con la participación e involucramiento de todos los trabajadores

QUINTO. Fomentar el apoyo individualizado a los trabajadores nuevos brindando la asistencia técnica y psicológico en los trabajadores

REFERENCIAS

Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia,Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf

Alania Vera, R., (2017). *¿Cómo pasar de ser líder vertical a un líder horizonte?* https://archivo.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/como-pasar-lider-vertical-lider-horizontal-noticia-1991940.

Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2018). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, *26*(5), 531–539. https://doi.org/10.1111/jonm.12578

Al-Haroom H. I., & Al- Qahtani. M. F., (2020). Comments on "Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia". *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, *13*, 607–608. https://doi.org/10.2147/JMDH.S268191

Arias Galicia, F., (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, *200*, 5–12 https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf

Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, *15*(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7

Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2001). Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM: Cases on Transactional and Transformational Leadership (1st ed.). *Psychology Press*. https://doi.org/10.4324/9781410603975

Barra Tello, T. C. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. *Repositorio Institucional - UCV*, 133. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8785

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications, Inc.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development.* SAGE Publications India Pvt Land.

Bass, B. M., & Riggio, R. R., (2006). *Leadership transformational* 2da ed. Lawrence Erlbaum Associates, Inc

Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Non-profit Organizations. *Frontiers in psychology*, *9*, 2069. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069

Benevene, P., Buonomo, I., & West, M. (2020). The Relationship Between Leadership Behaviors and Volunteer Commitment: The Role of Volunteer Satisfaction. *Frontiers in psychology*, *11*, 602466. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.602466

Bilal, A., Yuosre F., Badir, B., Bin S., & Shakir H., (2017). Liderazgo transformacional y transaccional y comportamiento empresarial de los empleados en industrias intensivas en conocimiento, *The International Journal of Human Resource Management,* 28: *2*, 307-332, DOI: 10.1080 /09585192.2016.1244893

Boamah, S. (2018). Linking Nurses' Clinical Leadership to Patient Care Quality: The Role of Transformational Leadership and Workplace Empowerment. *Canadian Journal of Nursing Research*, *50* 1, 9–19. https://doi.org/10.1177/0844562117732490

Burns, J. (1978) T*ransforming Leadership*. Grove Priss.

Castillo Saavedra, E. F., Medina R, M. A., Bernardo T, J. V., Reyes A, C. E., & Ayala J, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú *Revista Cubana de Salud Pública* 45(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es.

Contreras Alomía, I. A., & Contreras C, F. L. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, *11*(2). DOI: https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones 2da ed. *McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V*

Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., & Qiao, Z. (2021). *The Impact of Transformational Leadership on Physicians ' Performance in China : A Cross-Level Mediation Model*. *12*, 1–9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475

Díaz Sarmiento, C., Roncallo L, L., López L, M., & González B, S. (2019). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista De Economía & Administración*, *15*(1), 71-88. https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47

Danet, A., García R, I., & March C, J. C. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Revista De Comunicación Y Salud*, 6(1).83-97 https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud

Davis, K., y Newstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo 13va ed. *McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. de C.V*

Donkor, F., (2021) ¿Los líderes transformacionales afectan el desempeño y el compromiso normativo de los empleados a través de la autoeficacia

general? Análisis en las organizaciones del sector público de Ghana. *Rev Organiz Público*. https://doi.org/10.1007/s11115-021-00531-7

Dhondt, S., Delano P, F., & O. Kraan, K. (2014). The importance of organizational level decision latitude for well-being and organizational commitment. *Team Performance Management*, *20*(7/8), 307–327. https://doi.org/10.1108/TPM-03-2014-0025

Evangelista Leiva, S. R. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018.* http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2993703

Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *32*(3), 135–143. https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003

Fischman, D., (2017) *El Líder Transformador.* Editorial planeta Mexicana, S.A. de CV

Jaramillo Benavides, V. E. y Fierro U, J.I. (2017). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*, (30), 97–119. https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7

Kunaviktikul, W., Turale, S., & Stone, T. E. (2018). Developing leadership and capacity building: Reflections of a nurse leader. *Nursing & health sciences*, *20*(4), 411–414. https://doi.org/10.1111/nhs.12579

Ghasabeh, M. S., & Provitera, M. J. (2017). Transformational Leadership: Building an Effective Culture to Manage Organisational Knowledge. *The Journal of Values-Based Leadership*, *10*(2). https://doi.org/10.22543/0733.102.1187

Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, *11*(2), 234 - 265. https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657

Gómez Seminario, E. M. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019*. https://hdl.handle.net/20.500.12692/45867

Guay, R. P., Choi, D., Oh, I.S., Mitchell, M.S., Mount, M.K., & Hyun, K.S. (2016). Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance, Human Performance, 29:1, 1-15, DOI: 10.1080 /08959285.2015.1120305

Hamid Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, *30*(11–12), 1684–1693. https://doi.org/10.1111/jocn.15723

Huacachino Dominguez, E. B. y Castillo. I.U., (2018). *Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral ene l personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador.* http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3986

Hernández Gracia, T. y Duana, A. D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *RevistaCimexus*. *13* (2), 89-109. https://doi.org/10.33110/cimexus130206

Hernández Bonilla, B. E., Ruiz, R. A. M., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S. J., & Méndez, G. L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational

commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, *8*(16), 820 - 846. https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370

Hernández, S. F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6° ed. México: Mc Graw Hill Education*

Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *The Journal of the Egyptian Public Health Association*, *95*(1), 20. https://doi.org/10.1186/s42506-020-

Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *10*(1), 262–275. https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021

Karami A, Farokhzadian J., Foroughameri G (2017) Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE* *12*(11): e0187863. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863

Lotfi, Z., Atashzadeh-Shoorideh, F., Mohtashami, J., & Nasiri, M. (2018). Relationship between ethical leadership and organisational commitment of nurses with perception of patient safety culture. *Journal of nursing management*, *26*(6), 726–734. https://doi.org/10.1111/jonm.12607

Luthans, F. (2008). comportamiento organizacional 1ra ed. *McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V*

Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing inquiry*, *24*(4), 10.1111/nin.12188. https://doi.org/10.1111/nin.12188

Maxwell, J. (2007). *El ABC del Liderazgo.* Edición. Lidia María Liba.

Medina León, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima,2020.* http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3426

Mehmet, T., Mesut, A., & Menderes, T.,(2015) Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees, *The International Journal of Human Resource Management*, 26:9, 1259-1282, DOI: 10.1080/09585192.2014.939987

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1 61-89* https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Meaning of commitment. In *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (pp. 8-22). SAGE Publications, Inc., https://www.doi.org/10.4135/9781452231556.n2

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. https://www.employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf

Myrtle, R. C. (2018). The Challenges of Leadership. *The health care manager*, *37*(2), 158–163. https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000215

Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, *10*, 21–32. https://doi.org/10.2147/JHL.S147885

Orgambídez, A., & Almeida, H., (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación Y Educación En Enfermería*, *36*(1). https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14

Opere, M. (2017). *El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial.* https://blog.grupo-pya.com/12984/

Peng, S., Liao, Y., & Sun, R., (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*. *1*.29-56. doi:10.1177/0091026019835233

Pirela L., Camacho, H. y Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia, 10*(2*).* http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73710203

Ramdhani, A., Ali Ramdhani, M., & Ainisyifa, H. (2019). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, *11*(3), 826–830.https://doi.org/10.36478/ibm.2017.826.830

Ramírez Mendoza, B. (2018*). Liderazgo transformacional en los hospitales del policlínico PNP- Choriilos, 2018.* *https://hdl.handle.net/20.500.12692/23475*

Reina Valera. (1960). *santa biblia. american bible society* https://www.bibliatodo.com/la-biblia/version/Reina-valera-1960

Robbins, S. P., (2004). *Comportamiento organizacional 10ma ed.* Pearson Educación.

Rodríguez, M., Herrera, J., & de Las Heras, R. C., (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International journal of environmental research and public health*, *18*(9), 4496. https://doi.org/10.3390/ijerph18094496

Rozo, M. S., & Abaunza, G. M., (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, *28*(2),62-72. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200006&lng=en&tlng=es.

Ríos Ramírez, R. R. (2017). *ROGER RICARDO RIOS RAMIREZ Metodología para la investigación y redacción*. (n.d.). https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodolog_a_para_la_inves_y_red

Suarez Farfán, R. (2017) *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017* https://hdl.handle.net/20.500.12692/8720

Stewart, N. J., Macleod, M. L. P., Kosteniuk, J. G., Olynick, J., Penz, K. L., Karunanayake, C. P., Kulig, J. C., Ellen, M., & Debra, L. (2020). *The importance of organizational commitment in rural nurses, 76*(12), 3398–3417. https://doi.org/10.1111/jan.14536

Vargas Salgado, M., Máynez, G. A. I., Gómez, B. K. G., Alonso, O. J. D. (2018). ¿Es El Liderazgo Transformacional Un Predictor Del Compromiso Afectivo Y La Intención De Permanencia En La Organización? (Transformational Leadership as a Predictor of Affective Commitment and Intention of Permanence) *Revista Internacional Administración & Finanzas. 11* (3) 17-28. https://ssrn.com/abstract=3244079

Werf, R., (2020). *3 Key Types of organizational commitment*. https://www.effectory.com/knowledge/3-key-types-of-organisational committment/.

Zabalegui, A., (2019). Fortalecimiento del liderazgo de la enfermera. *Nursing*, *36*(5), 6. https://doi.org/10.1016/j.nursi.2019.09.001

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

YO Nelly Palomino Ccorimanya de la Escuela de posgrado y programa académico maestría en Dirección de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

"El Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.

2.He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.

3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Andahuaylas 30 de mayo,

Nelly Palomino Ccorimanya	
DNI. 42712624	
Orcid: 0000-0002-7572-800X	

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (tutor)

Yo, Miluska Rosario Vega Guevara docente de la escuela de posgrado. Del programa académico Dirección de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo (sede Lima Norte), asesora del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"El Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la micro red Kishuara 2021" de la autora Nelly Palomino Ccorimanya, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad

Lima 12 octubre 2021

Asesora: Miluska Rosario Vega Guevara	
DNI. 28284526	Firma.
Orcid: 0000-0002-0268-3250	

Anexo 3. Operacionalización de Variables

Tabla 1 Variable de estudio: Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Liderazgo transformacional	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Define, Bass y Avolio (1994) los lideres transformacional inspiran, motivan y acompañan a sus seguidores a realizar más de lo que inicialmente pretendían hacer posible, se proponen a lograr actividades desafiantes y obtienen sus metas óptimamente.	Para medir la variable de liderazgo transformacional se aplicó el instrumento de Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ) 5x from de Bass y Riggio (2006) adaptada por, Evangelina Leiva (2018) en 40 ítems de escala ordinal polinómica, para su desarrollo de la investigación	Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de los objetivos Genera un clima critico o constructivo	1,2,3 4,5,6 7,8,9, 10	Escala: Nunca A Siempr	General Bajo 40-60 Moderado 61-93 Alto 94-120 Dimensiones Bajo 10-16 Moderado 17-23 Alto 24-30
		Influencia idealizada o carisma	Entusiasmo Credibilidad	11,12,1 14,15,1 17,18,1 20		
		Estimulación intelectual	Animación al cambio Potenciación de esfuerzo mayor	21,22,2 24,25,2 27,28,2 30		
		Consideración individual	Trato personal Apoyo	31,32,3 34,35,3 37,38,3 40		

Tabla 2

Variable de estudio: Compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rangos
Define como un sentir psicológico que aborda la conexión de los empleados con la organización, sujeto al sentimiento se introduce en la decisión de continuar o desarticular el ser parte integrante de una organización fundada en una emoción	La variable de compromiso organizacional se midió por la escala de compromiso organizacional (OCQ) de (Meyer y Allen,1997). Adaptada por Ramírez (2018) de 21 items, se ejecutó en las tres dimensiones Allen,1997	Compromiso Afectivo	Familia Amor Pertinencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1 2 3 4 5 6 7	Escala: ordinal Nivel: politómica 1). Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3). Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo	Compromiso organizacional Bajo 21-55 Medio 56-91 Alto 92-105
		Compromiso De continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio	8 9 10 11 12 13 14		Dimensiones Bajo (7-18) Medio (19-30) Alto (31-42)
		Compromiso normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Culpabilidad Correspondencia	15 16 17 18 19 20 21		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado compañero leerá el cuestionario que tiene por finalidad conocer su opinión sobre liderazgo transformacional que mide en la micro red Kishuara en forma anónima le solicito contestar las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradecemos su colaboración con anticipación.

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1-Nunca 2- A veces 3- Siempre

	Dimensión 1: motivación inspiracional	**1(N)**	**2(A)**	**3(S)**
1	El líder, Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	El líder se involucra en los valores de la institución de salud			
3	El líder, se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	El líder, se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	El líder atiende las prioridades en la institución de salud			
6	El líder, se identifica con la institución de salud			
7	El líder, da confianza a los trabajadores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	El líder favorece la crítica constructiva			
9	El líder, provee continua estimulación			
10	El líder, habla óptimamente sobre el futuro			
	Dimensión: influencia idealizada o carisma			
11	El líder promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	El líder, suele ser una persona cercana al paciente			
13	El líder, hace sentirse orgullo por trabajar con el			
14	Su comportamiento del líder es honesto			
15	El líder, comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	El líder logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Consideras que el líder desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			

18	El líder, escucha a sus colaboradores			
19	El líder, desarrolla el trabajo en equipo			
20	El líder, dispone de una gran capacidad de trabajo			
Dimensión 3: Estimulación intelectual				
21	El líder, anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	El líder, ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	El líder, da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	El líder anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	El líder, intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	El líder, estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	El líder, facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	El líder, anima ser critico			
30	El líder motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
Dimensión 4: consideración individual				
31	El líder, presta atención individualiza			
32	El líder, concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	El líder, suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	El líder, se mantiene al tanto de los interés, prioridades y necesidades de las personas			
35	El líder, consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	El líder, ayuda mucho a los trabajadores recién llegadas			
37	El líder, está dispuesta a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	El líder apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	El líder, conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesionales y técnicos			
40	El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado compañero este cuestionario presenta una serie de frases de una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello responder con sinceridad y de acuerdo como te pienses o actúes. Responder a cada una de las preguntas teniendo en cuenta de que no hay “malas” y “buenas “

INSTRUCCIONES: Expresar su acuerdo o desacuerdo según afirmaciones que se le presenta, debe contestar con (x) la respuesta 1). Muy en desacuerdo 2). En desacuerdo 3). Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo

Dimensión 1 compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera en esta organización					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mi					
4	En esta organización me siento como en familia					
5	Estoy orgulloso (o) de trabajar en esta institución					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización					
7	Me siento parte integrante de esta organización					
Dimensión 2 compromiso de co**ntinuidad**						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio					
9	Creo que debo mucho a esta institución					
10	Esta organización se merece mi lealtad					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
Dimensión 3 compromiso normativo						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo					
16	Una de las ventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mi					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tengo otro a la vista					

Anexo 5. Certificado de validez

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Multifactorial de liderazgo (MLQ-5X). Adaptado por Evangelina (2018)
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Escala de compromiso Organizacional – OCQ. Adaptado por Ramírez (2018)

Validado por tres expertos

Pertinencia

Relevancia

Claridad

Suficiencia

Condición final aceptable.

Resultados de confiabilidad

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Cuestionario	alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario Multifactorial Leadership Questionanaire (MLQ-5X) de Bass y Avolio, (2001).	0.929	40
Escala de compromiso organizacional -OCQ Meyer y Allen (1991)	0.836	21

Anexo 6. Autorización de la aplicación de instrumento

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
DIRECCIÓN DE SALUD APURÍMAC II
RED DE SALUD SONDOR
MICRO RED DE SALUD KISHUARA
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

REPÚBLICA DEL PERÚ

"Luz en los Andes"

EVALUACION Nº 00 -2021/MR KISHUARA / RED SONDOR/ DISA CHANKA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL TRABAJADOR ASISTENCIAL DE LA MICRO RED KISHUARA. ANDAHUAYLAS, 2021.
Investigador principal. NELLY PALOMINO CCORIMANYA

El equipo de gestión concluye que:

1.- El investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación
2.- El protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
3.- El consentimiento informado brinda en forma clara a los participantes.

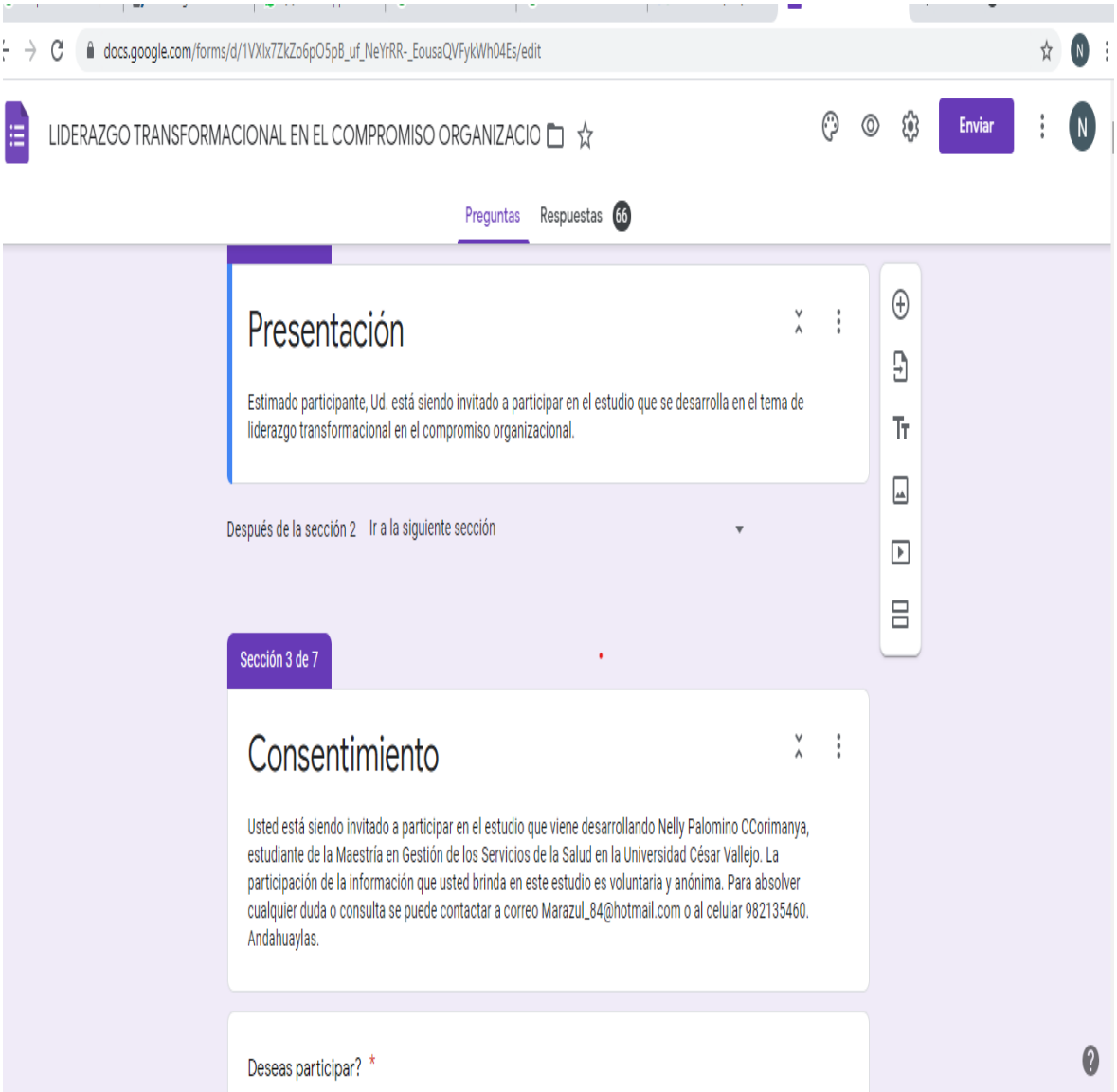
Por lo tanto, se le expide el presente documento de APROBACION FAVORABLE del presente estudio.
El investigador entregara al comité un informe al culminar el estudio
El presente documento tiene vigencia de un año.

ATENTAMENTE

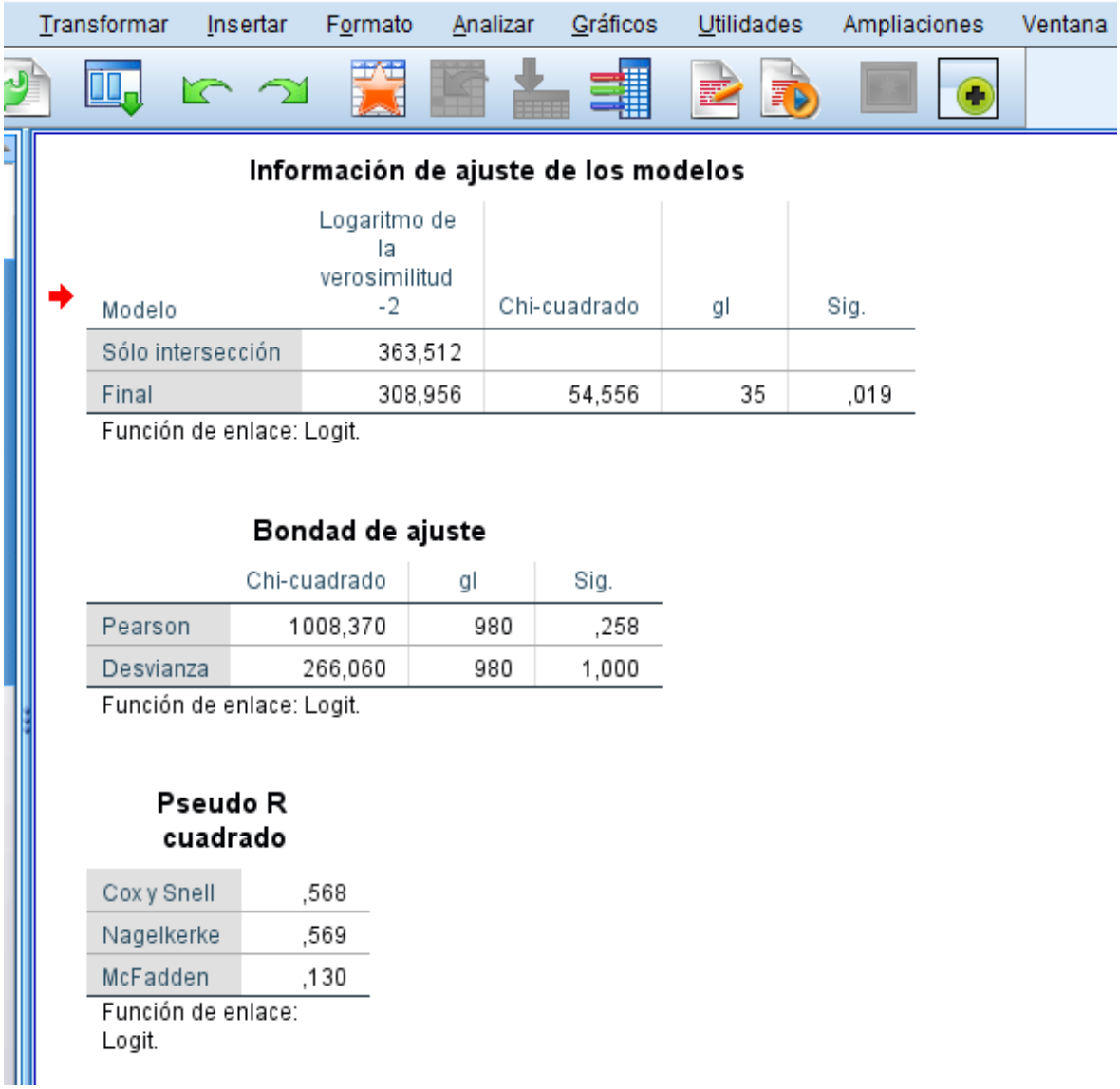
H. Wilham Serna Marquez
MEDICO CIRUJANO
CMP 57226

Kishuara, Andahuaylas 30 de junio 2021

Anexo 7. Consentimiento informado



Anexo 8. Análisis de fiabilidad del instrumento para medir el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional



Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	363,512			
Final	308,956	54,556	35	,019

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1008,370	980	,258
Desvianza	266,060	980	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,568
Nagelkerke	,569
McFadden	,130

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	292,359			
Final	282,087	10,272	14	,742

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	368,971	392	,793
Desvianza	207,311	392	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,146
Nagelkerke	,146
McFadden	,025

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	280,546			
Final	268,755	11,791	13	,545

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	309,537	364	,982
Desvianza	187,305	364	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,166
Nagelkerke	,166
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	294,839			
Final	193,402	101,437	15	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	470,337	420	,045
Desvianza	197,188	420	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,790
Nagelkerke	,791
McFadden	,242

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	293,632			
Final	199,012	94,620	14	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	370,805	392	,773
Desvianza	198,034	392	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,768
McFadden	,226

Función de enlace: Logit.

Anexo 9. Evidencia del tratamiento estadístico.

Base de datos

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Diseño ¿Qué desea hacer?

AR71

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV
1	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																															
2				MOTIVACION INSPIRADORA										INFLUENCIA IDEALIZADA										ESTIMULACION INTELECTUAL										CONSIDERACION INDIVIDUAL													
3	Sex	Eda	Con	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	Con	El líd	El líd	Con	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	LT	L	D2	D3	D4
4	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	29	30	30	29
5	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	81	23	21	18	19
6	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	73	21	19	14	19
7	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	81	20	20	22	19
8	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	30	30	30	30
9	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	100	25	27	26	22
10	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	93	22	20	22	26
11	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	30	29	30	30
12	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	117	30	30	29	28
13	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	103	25	29	24	25
14	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	100	25	24	24	27
15	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	104	23	27	26	28
16	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	70	20	20	13	17
17	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	108	26	27	28	27
18	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	112	29	30	26	27
19	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	104	27	25	24	28
20	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	103	26	28	24	25
21	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	100	27	25	26	22

1	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																															
2				MOTIVACION INSPIRADORA										INFLUENCIA IDEALIZADA										ESTIMULACION INTELECTUAL										CONSIDERACION INDIVIDUAL													
3	Sex	Eda	Con	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	Con	El líd	El líd	Con	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	El líd	LT	L	D2	D3	D4
22	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	97	26	25	22	24
23	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	21	20	20	20
24	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	16	12	10	10
25	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	30	30	30	30
26	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	108	27	28	26	27
27	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	30	30	30	30
28	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	104	26	27	26	25
29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	96	26	24	23	23
30	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	84	23	19	22	20
31	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	96	28	23	22	23
32	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	110	26	28	29	27
33	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	30	30	30	30
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	20	20	20	20
35	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	79	19	19	20	21
36	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	97	25	29	24	19
37	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	87	21	22	23	21
38	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	22	21	20	20
39	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	102	27	27	22	26

Base de datos L.transf. Compr. | Hoja1 | Hoja2

Listo

1				LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																																											
2				MOTIVACION INSPIRADORA										INFLUENCIA IDEALIZADA										ESTIMULACION INTELECTUAL										CONSIDERACION INDIVIDUAL																									
3	Sex	Eda	Cor	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	Cor	El lí	El lí	Cor	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	LT	L	D2	D3	D4
40	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	94	30	23	20	21
41	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	21	19	18	19
42	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	69	19	17	19	14
43	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	63	18	17	14	14
44	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	81	20	18	20	23
45	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	81	22	22	18	19
46	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	27	27	29	30
47	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	76	20	19	18	19
48	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	111	27	29	27	28
49	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	104	27	28	23	26
50	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	20	20	20	20
51	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	101	24	28	24	25
52	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	29	29	29	30
53	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	83	23	19	20	21
54	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	20	20	20	20
55	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	107	27	29	23	28
56	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	70	18	15	18	19
57	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	30	29	30	30
58	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	84	23	19	19	23
59	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	81	22	19	20	20
60	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	83	19	22	22	20

Base de datos L.transf. Compr. | Hoja1 | Hoja2

1				LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																																												
2				MOTIVACION INSPIRADORA										INFLUENCIA IDEALIZADA										ESTIMULACION INTELECTUAL										CONSIDERACION INDIVIDUAL																									
3	Sex	Eda	Cor	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	Cor	El lí	El lí	Cor	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	El lí	LT	L	D2	D3	D4
61	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	103	27	27	24	25
62	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	83	22	22	18	21
63	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	82	20	20	21	21
64	2	4	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	87	25	20	18	24
65	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	89	27	18	22	22
66	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	88	23	21	23	21
67	1	32	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	30	28	29	30

AB13

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
1	COMPROMISO DE AFECTO							COMPROMISO DE CONTINUIDAD							COMPROMISO NORMATIVO										
2	Me gu	Siento	Trabaj	En est	Estoy	No me	Me sie	Creo q	Creo q	Esta q	No sie	Me se	Creo q	Si con	Aunqu	Una d	Si ahc	En est	Creo q	Ahora	Podría	CO	D1	D2	D3
3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	5	3	3	3	2	2	70	26	22	22
4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	57	24	18	15
5	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	55	20	17	18
6	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	69	26	23	20
7	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	68	29	24	15
8	4	4	5	5	5	2	5	4	3	4	1	1	4	3	5	5	4	2	3	5	1	75	30	20	25
9	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	60	24	18	18
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	69	28	22	19
11	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	2	58	25	19	14
12	4	4	4	5	5	1	4	1	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	87	27	28	32
13	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	24	26	28
14	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	3	86	32	26	28
15	4	4	3	3	3	3	5	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	51	25	15	11
16	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	1	5	4	5	4	3	4	5	3	1	2	79	29	28	22
17	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	75	28	25	22
18	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	2	80	28	26	26
19	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	69	24	24	21
20	5	4	4	5	5	2	5	2	3	5	2	2	3	4	5	5	2	4	4	3	2	76	30	21	25
21	3	5	5	4	4	2	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	1	71	27	23	21
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	26	25	21
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21
24	5	4	5	5	5	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	2	85	32	26	27
25	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	64	27	21	16
26	5	4	5	5	5	2	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	79	30	25	24
27	4	5	4	5	5	2	4	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	65	29	17	19
28	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	60	22	16	22
29	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	56	24	16	16
30	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	4	4	75	29	26	20
31	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	76	25	26	25
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	91	28	30	33

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	76	27	27	22
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	76	27	25	24
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	69	31	24	14
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	62	22	21	19
37	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	73	26	23	24
38	4	4	4	4	4	1	4	5	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	72	25	25	22
39	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	72	26	24	22
40	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	64	20	21	23
41	4	3	4	2	5	1	1	2	5	5	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	62	20	22	20
42	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	1	3	3	4	2	4	2	4	77	30	25	22
43	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	66	24	23	19
44	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	68	29	23	16
45	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	26	18	14
46	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	5	1	4	1	82	31	28	23
47	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	56	19	17	20
48	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	24	18	14
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	73	26	28	19
50	4	2	5	5	5	4	3	4	3	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	5	2	69	28	19	22
51	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	1	90	32	30	28
52	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	72	25	25	22
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	79	29	27	23
55	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	66	26	20	20
56	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	67	25	20	22
57	3	4	4	4	4	5	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	4	2	67	28	18	21
58	2	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	67	25	23	19
59	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	73	26	24	23
60	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	64	23	20	21
61	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	66	22	23	21
62	2	4	4	5	5	2	4	2	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	72	26	24	22
63	3	2	4	2	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	69	23	23	23
64	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	66	22	21	23
65	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	71	22	24	25
66	4	4	5	5	5	2	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	65	29	18	18

Anexo 10. Análisis descriptivo de datos

Tabla de frecuencia

LIDER1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,1	3,1	3,1
	MODERADO	27	41,5	41,5	44,6
	ALTO	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

D1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,5	1,5	1,5
	MODERADO	22	33,8	33,8	35,4
	ALTO	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

D2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,1	3,1	3,1
	MODERADO	28	43,1	43,1	46,2
	ALTO	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

D3 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	6,2	6,2	6,2
	MODERADO	28	43,1	43,1	49,2
	ALTO	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

D4 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	4,6	4,6	4,6
	MODERADO	27	41,5	41,5	46,2
	ALTO	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Tabla de frecuencia

COMPROM (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	49	75,4	75,4	75,4
	ALTO	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

AFECTIVO (Agrupada)

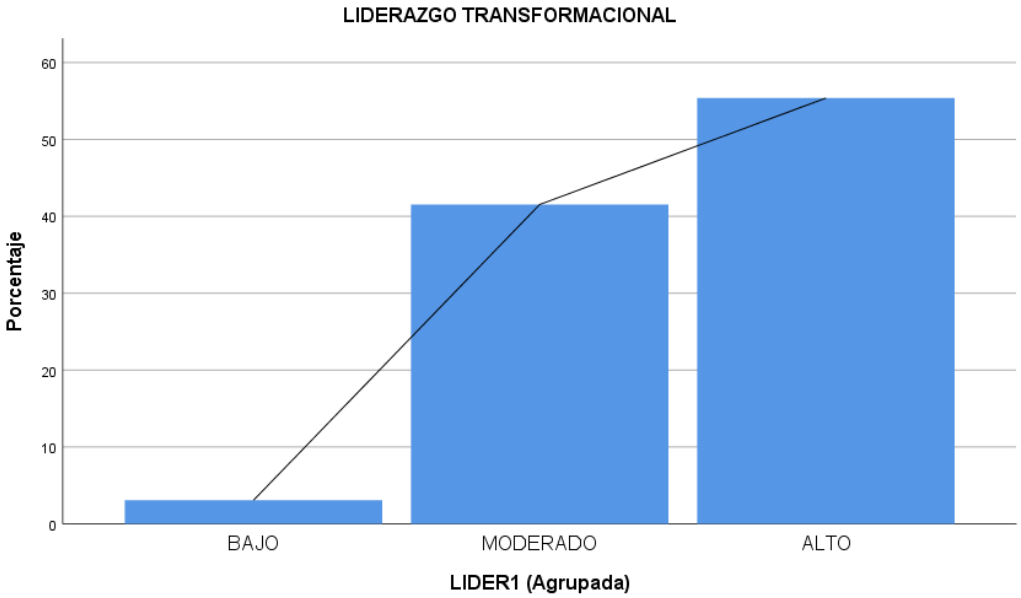
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	28	43,1	43,1	43,1
	ALTO	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

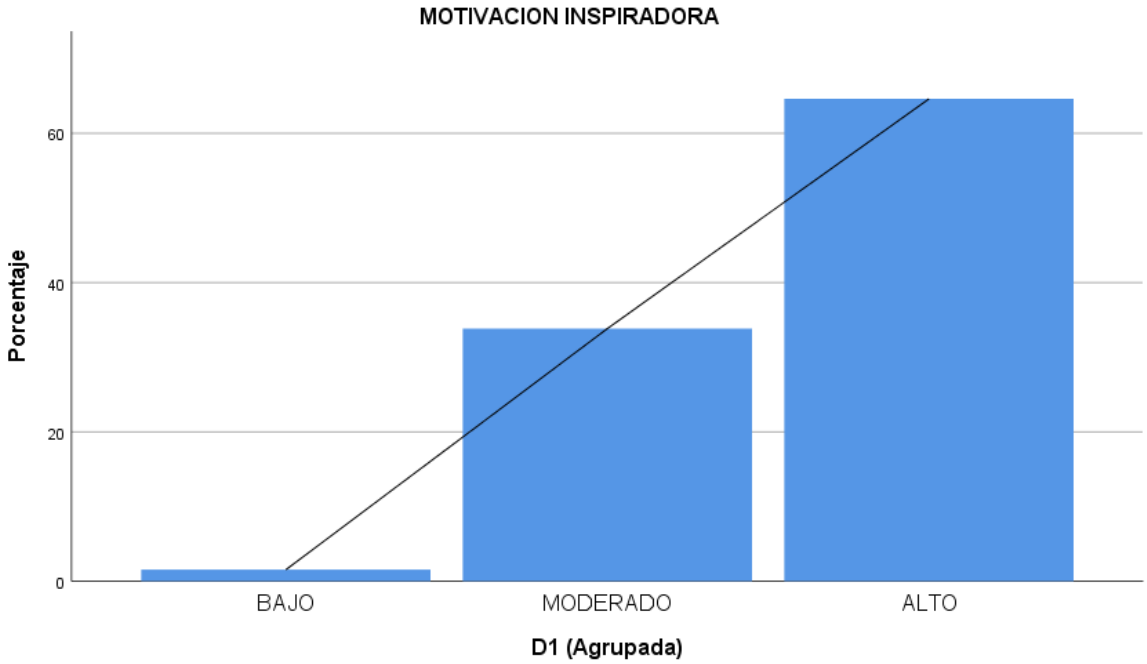
CONTINUIDAD (Agrupada)

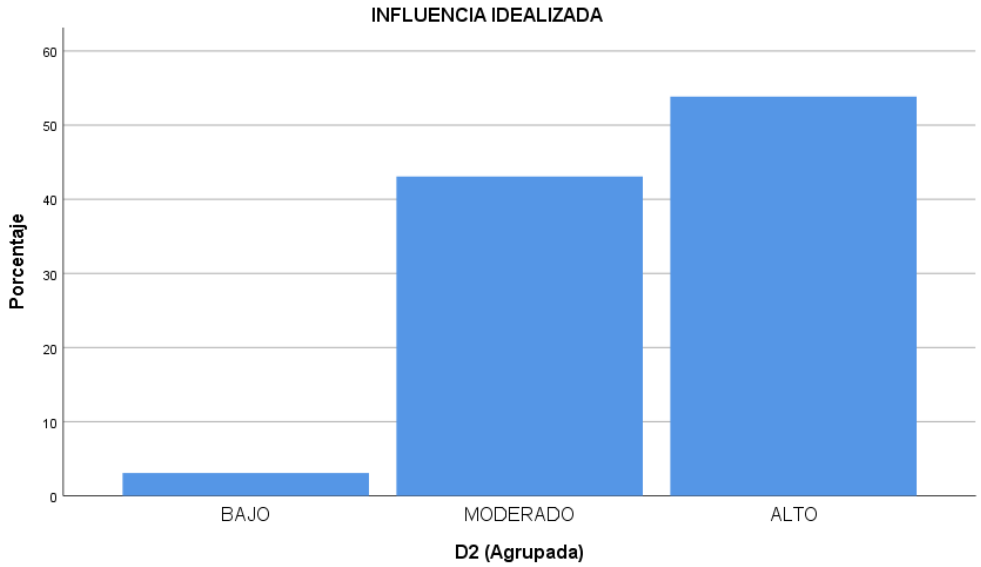
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	4,6	4,6	4,6
	MEDIO	48	73,8	73,8	78,5
	ALTO	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

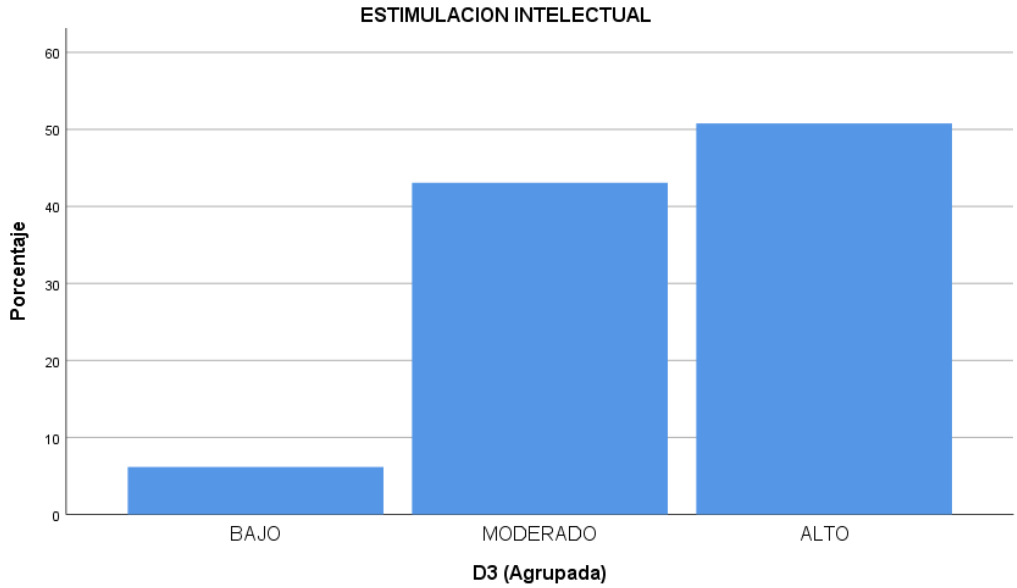
NORMATIVO (Agrupada)

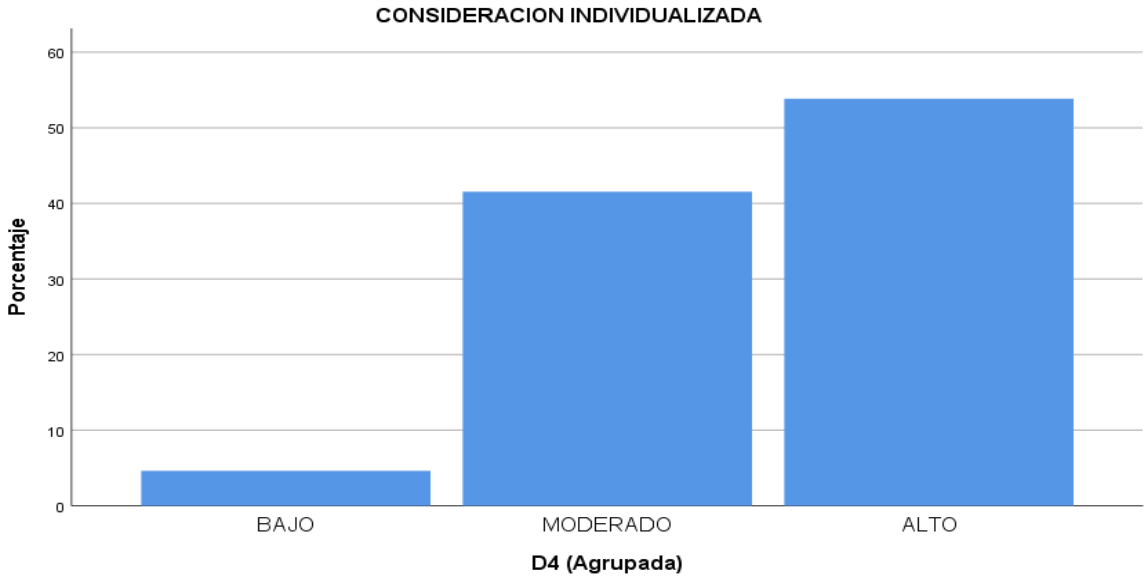
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	15,4	15,4	15,4
	MEDIO	48	73,8	73,8	89,2
	ALTO	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

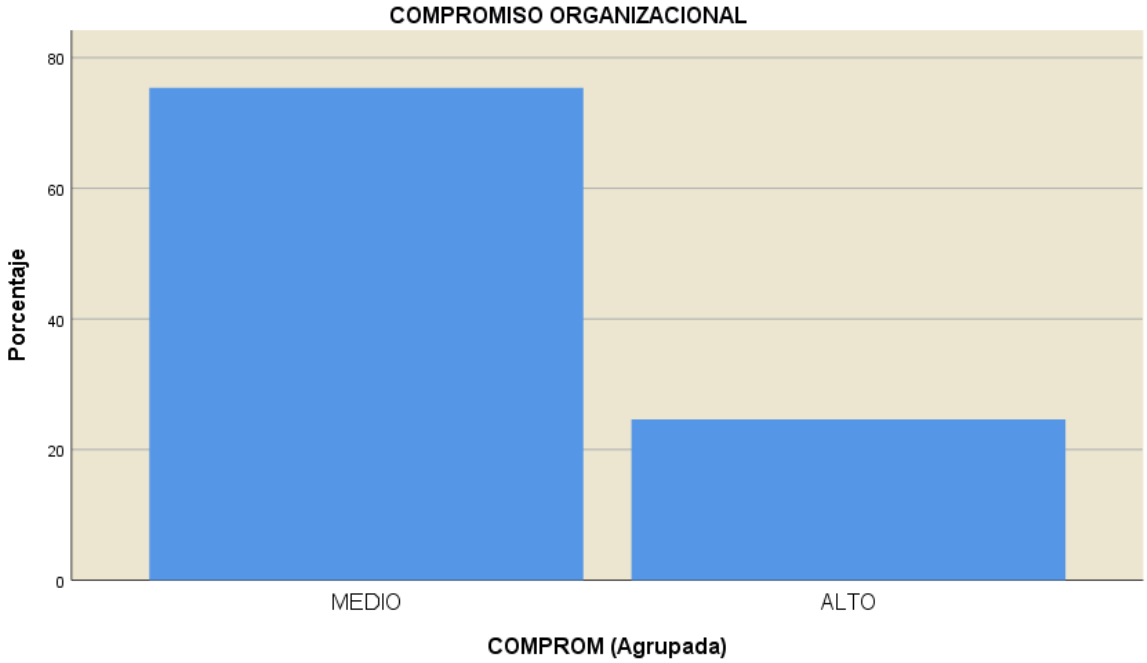

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Porcentaje
60
50
40
30
20
10
0
BAJO
MODERADO
ALTO
LIDER1 (Agrupada)

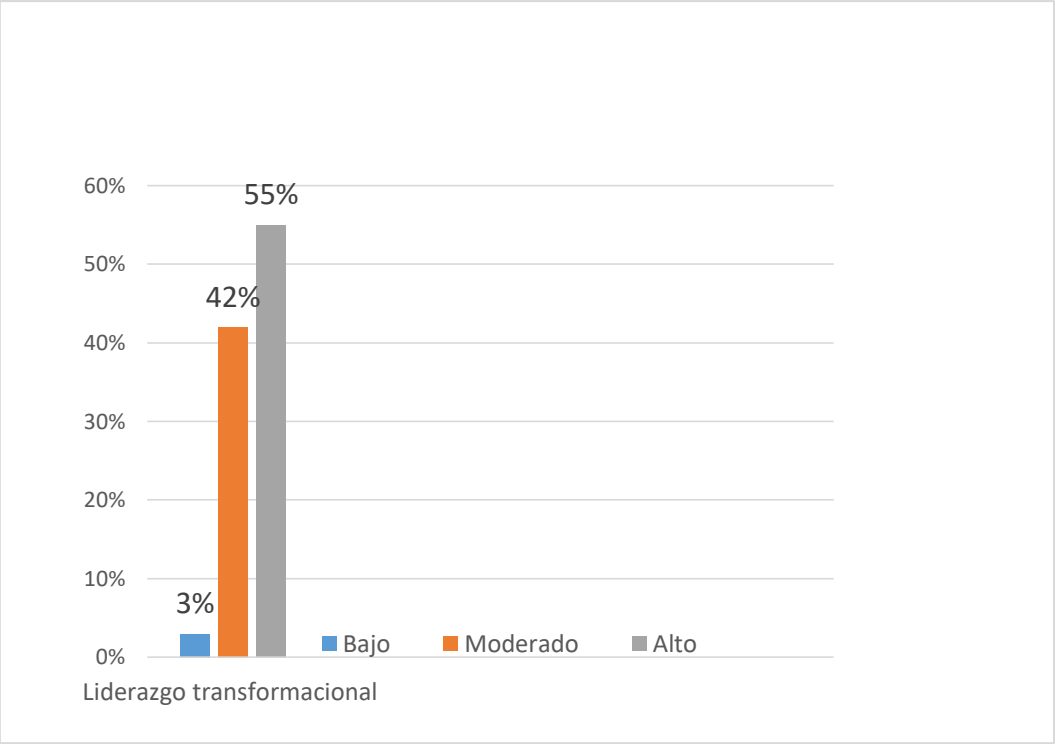

MOTIVACION INSPIRADORA
Porcentaje
60
40
20
0
BAJO
MODERADO
ALTO
D1 (Agrupada)

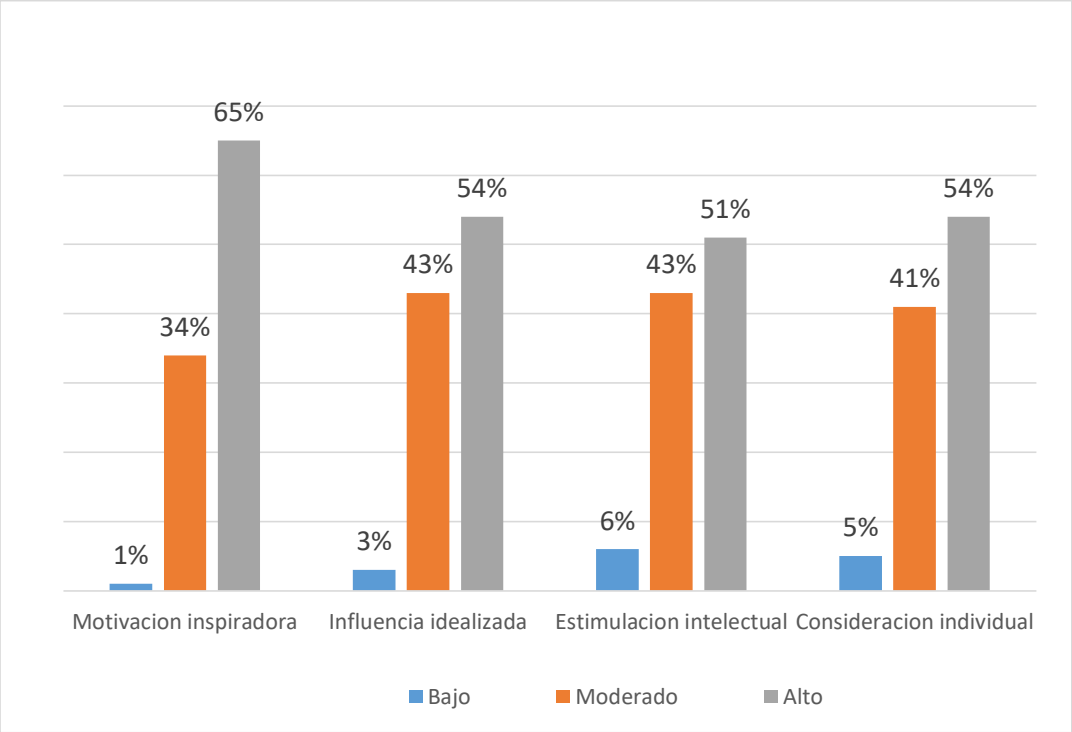

INFLUENCIA IDEALIZADA
Porcentaje
60
50
40
30
20
10
0
BAJO
MODERADO
ALTO
D2 (Agrupada)

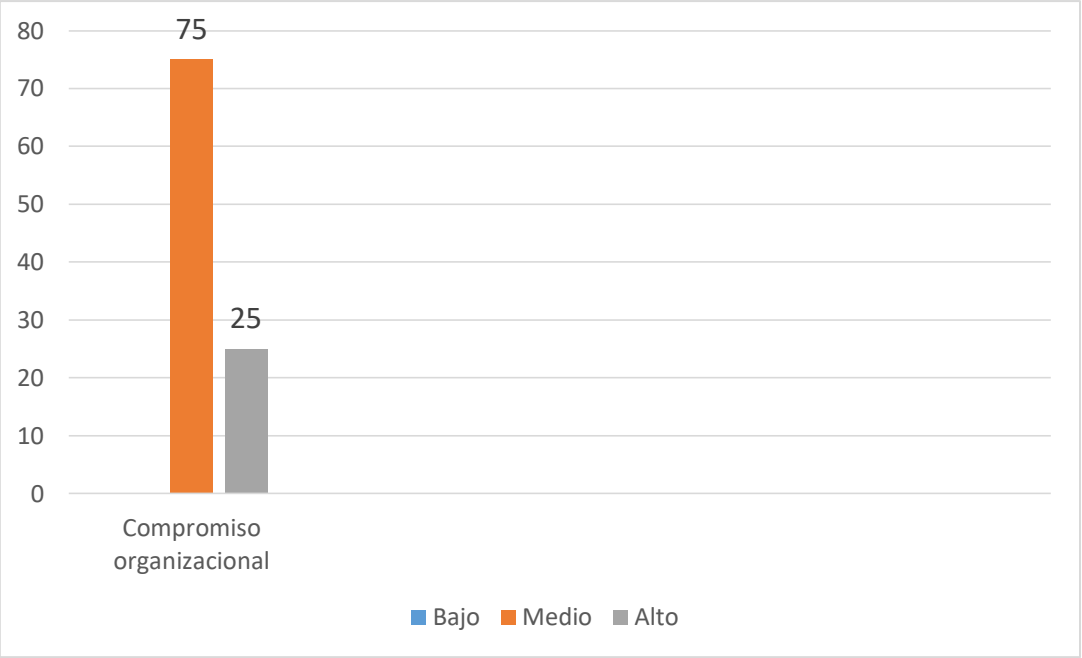

ESTIMULACION INTELECTUAL
Porcentaje
60
50
40
30
20
10
0
BAJO
MODERADO
ALTO
D3 (Agrupada)

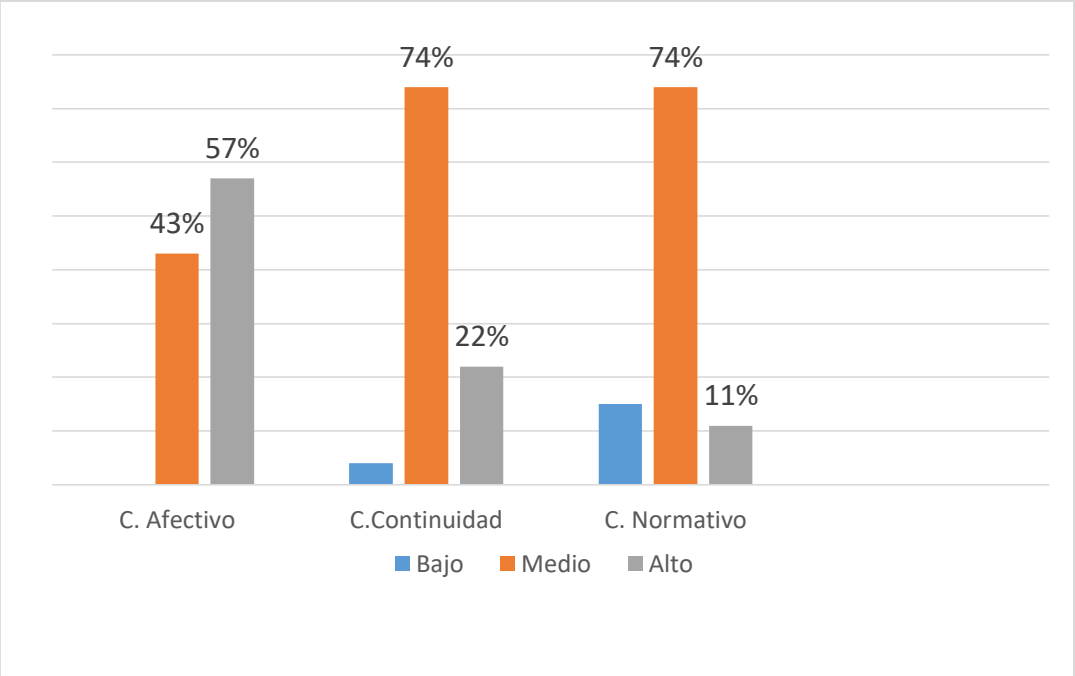

CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA
Porcentaje
60
50
40
30
20
10
0
BAJO
MODERADO
ALTO
D4 (Agrupada)


COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Porcentaje
80
60
40
20
0
MEDIO
ALTO
COMPROM (Agrupada)


60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
55%
42%
3%
Bajo
Moderado
Alto
Liderazgo transformacional


65%
34%
1%
54%
43%
3%
51%
43%
6%
54%
41%
5%
Motivacion inspiradora
Influencia idealizada
Estimulacion intelectual
Consideracion individual
Bajo
Moderado
Alto


80
70
60
50
40
30
20
10
0
75
25
Compromiso organizacional
Bajo
Medio
Alto


43%
57%
74%
22%
74%
11%
C. Afectivo
C.Continuidad
C. Normativo
Bajo
Medio
Alto